

# 간호사의 멘토링, 직무만족 및 소진이 이직의도에 미치는 영향

김서연<sup>1</sup> · 정영주<sup>2</sup>

<sup>1</sup>원광대학교병원, 간호사 · <sup>2</sup>원광보건대학교 간호학과, 조교수

## The Effect of Mentoring, Job Satisfaction, and Burnout on Turnover Intention of Nurses

Seo Yeon, Kim<sup>1</sup> · Young Ju, Jeong<sup>2</sup>

<sup>1</sup>*Wonkwang University Hospital, Iksan, Republic of Korea, Staff Nurse*

<sup>2</sup>*Department of Nursing, Wonkwang Health Science University, Iksan, Republic of Korea, Assistant Professor*

한국간호연구학회지 『별책』 제7권 제4호 2023년 12월

The Journal of Korean Nursing Research

Vol. 7, No. 4, December. 2023



# 간호사의 멘토링, 직무만족 및 소진이 이직의도에 미치는 영향

김서연<sup>1</sup> · 정영주<sup>2</sup>

<sup>1</sup>원광대학교병원, 간호사 · <sup>2</sup>원광보건대학교 간호학과, 조교수

## The Effect of Mentoring, Job Satisfaction, and Burnout on Turnover Intention of Nurses

Seo Yeon, Kim<sup>1</sup> · Young Ju, Jeong<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Wonkwang University Hospital, Iksan, Republic of Korea, Staff Nurse

<sup>2</sup>Department of Nursing, Wonkwang Health Science University, Iksan, Republic of Korea, Assistant Professor

### Abstract

**Purpose :** This study aimed to identify the impact of mentoring, job satisfaction, and burnout on turnover intention in nurses. **Methods :** This cross-sectional study was conducted on 193 nurses working in a university hospital. Data were collected from June 5, 2023 to June 30, 2023, using a self-report structured questionnaire. Data were analyzed with descriptive statistics, independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation, and multiple regression using SPSS/WIN 23.0 program. **Results :** As a result, the mean scores of mentoring, job satisfaction, burnout, and turnover intention were 3.62(range 1~5), 3.38(range 1~5), 3.21(range 1~5), and 3.52(range 1~5), respectively. Turnover intention was significantly correlated with mentoring( $r = -.34, p < .001$ ), job satisfaction( $r = -.55, p < .001$ ), and burnout( $r = .68, p < .001$ ). Factors influencing turnover intention were job satisfaction( $\beta = -.17, p = .030$ ) and burnout( $\beta = .51, p < .001$ ). These variables accounted for 50.3% of the variance in turnover intention( $F = 15.94, p < .001$ ). **Conclusion :** Based on these research findings, in order to reduce the intention of nurses to turnover, it is necessary to develop programs and policies that can intervention in burnout and job satisfaction.

**Key words :** Nurses, Mentoring, Job satisfaction, Burnout, Personnel turnover

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

전 세계적으로 인구의 고령화, 만성질환 증가 및 간호·간병 통합 서비스 확대 등으로 인한 간호사의 수요는 증가하고 있지만, 간호사의 이직률 또한 증가함으로써 의료기관에서 간호사의 이직에 대한 관심이 증대되었다. 간호사 부족과 높은 이직률은 양질의 간호서비스의 제공 및 지속성과 환자 사망률에 영향을 미치게 된다[1]. 또한 남아있는 간호사의 업무 부담, 스트레스 및 심리적 소진을 증가시킬 수 있으며 신규간호사 채용 및 교육비용의 부담 등으로 인해 병원조직의 생산성과 성과의 전반적인 수준에 부정적인 영향을 미치게 된다[2]. 따라서 의료기관이 우수한 인력을 확보하는 것이 중요한 과제이긴 하나 조직을 이탈하는 구성원에 대한 관리 또한 매우 중요한 일이다.

국내 간호사 이직률은 평균 15.2%로 의료기관에 근무하는 타직군에 비해 3배 이상이며, 3~10년차 간호사의 최근 3개월간 이직을 생각해 보았던 비율이 80% 이상으로 보고되었고[3] 이는 궁극적으로 간호사들의 이직으로 이어지고 있음을 알 수 있다. 조직을 이탈하는 간호인력을 억제하고 업무 지속성을 강화하기 위해서는 간호사 이직의도에 영향을 미치는 변인을 우선적으로 파악하는 것이 필요하다. 이직은 조직구성원이 자발적으로 조직을 떠나는 행위를 의미하며, 이직의도는 이직에 대한 전조 단계로 이직을 실행하기 전 현재 직장을 떠나고자 하는 것을 의미한다[4]. 이직의도는 실제 이직으로 이어질 확률이 높으므로 이직행위의 중요한 예측요인으로 활용되고 있다[4]. 따라서 간호사의 이직의도를 관리하여 실제 이직을 감소시키고 간호사 부족 문제를 효과적으로 해결하기 위해 이직의도에 대한 고찰과 이직의도 관련 요인에 대해 관심을 가질 필요가 있다.

간호사의 이직의도와 관련된 요인에 대한 문헌분석 연구에 의하면[5-7] 개인적 요인으로는 연령, 성별, 결혼상태, 교육수준, 직위, 근무경력, 근무형태, 급여 등이 있으며, 이직의도의 촉진 요인으로 소진, 직무스트

레스, 피로 및 감정노동 등과 이직의도의 방지 요인으로 직무만족, 멘토링, 간호전문직관, 조직문화, 리더십 등이 있다.

멘토링은 다양한 형태의 조직에서 조직의 성과를 극대화하고, 조직구성원의 역할 스트레스를 감소시키는 데 활용되고 있으며 조직을 운영하고 인력 관리를 위한 경영전략의 하나로 제시되고 있다[8]. 멘토링은 경험과 지식이 풍부한 선배(멘토)가 동료나 후배들(멘티)을 대상으로 조직 생활에서 터득하게 된 지혜를 전해주고, 조직에서의 공식적, 비공식적 규범에 잘 적응하고 업무와 관련된 문제를 해결할 수 있도록 도와주는 관계 속에서 영향을 주고받는 상호작용을 의미한다[9]. 멘토링의 기능에는 멘티가 조직생활에서 심리적 안정감을 갖도록 하는 심리·사회적 기능과 조직생활에서의 역할모델 기능 및 멘티가 자신의 능력을 발휘하여 조직 내에서 승진하고 경력개발을 할 수 있도록 도와주는 경력개발 기능이 있다[9-11]. 간호사의 멘토링 요구도 조사에 의하면[12] 신규 간호사는 역할모델을 제시해 주는 멘토를 요구하였고, 부서이동 간호사는 인간관계 및 심리적 지지를 제공해 줄 수 있는 멘토를 요구하는 등 신규나 경력에 관계없이 거의 모든 간호사들이 멘토링이 필요하다고 응답하였다. 이러한 멘토링은 간호사의 직무태도와 행동을 향상시키고 대인관계에 대한 갈등을 해결해 줌으로써 직무만족과 직업 유지에 긍정적인 영향을 미치며 이직의도를 낮추어 간호사의 재직 유지를 위한 효과적인 전략으로 제시되었다[13]. 따라서 간호사의 업무역량 향상뿐만 아니라 이직을 방지하기 위해서 멘토링의 기능이 중요함을 알 수 있다. 이에 간호사의 멘토링 수준을 확인하고 이직의도와와의 관련성을 실증적으로 확인해보고자 한다.

직무만족은 직무에 대한 개인의 느낌으로 긍정적인 정서 상태를 말하며, 국내외 선행연구에서는 공통적으로 간호사의 이직의도와 관련된 결정적인 요인으로 제시하고 있다[5,7]. 또한 직무만족은 현재 직장에 머무르고자 하는 재직의도에 영향을 미치는 중요한 요인으로 직무만족도가 높으면 재직의도가 높고, 직무만족도가 감소할수록 이직의도가 증가하는 것으로 나

타나고 있다[5,14,15]. 이직의도는 실제 이직으로 이어지기 때문에[4], 간호사의 이직률을 감소시키기 위한 전략으로 직무만족도를 평가하고 이를 향상시키기 위한 노력이 지속적으로 이루어져야 한다.

소진은 이직의도와 연관성이 있는 직무 관련 변인[6]으로 간호사가 경험하는 신체적, 정신적 피로감을 의미하며, 직장에서의 좋지 못한 감정과 대인관계의 스트레스가 장기간 지속되어 발생하는 반응으로 인해 나타나는 신체적, 정신적, 정서적 소진을 의미한다[16]. 신체적 소진은 신체에 영향을 미치는 극심한 피로의 상태로 만성적 피로, 무기력, 불면, 잦은 두통, 요통, 권태감 등을 증가시키고, 정서적 소진은 정서적으로 고갈되고 압도당하는 느낌과 관련된 소진으로 우울, 좌절, 무력감 등이 나타나고, 정신적 소진은 인지적 피로 및 정신적으로 지치는 느낌과 관련된 소진으로 낮은 자아존중감과 자신에 대한 부정적인 태도의 증가로 이어져 자신의 업무와 일상생활에 대한 불만을 느낀다고 볼 수 있다[16,17]. 간호사의 소진이 높으면 직무만족이 낮아져 이직의도를 높이고 간호서비스의 질 저하를 초래한다[14]. 환자와 보호자의 만족도가 감소하고, 조직 생산성 저하와 조직의 업무성과에 부정적인 영향을 미치게 되므로[14] 간호사의 소진을 낮춰 이직의도를 낮출 수 있는지 확인할 필요가 있다.

간호사의 이직의도에 다양한 요인들이 영향을 줄 것으로 예측되나 아직까지 간호사들이 체감하는 멘토링, 직무만족, 소진과 이직의도와와의 관계를 살펴본 연구는 매우 부족하고 간호사의 멘토링, 직무만족 및 소진이 이직의도에 영향을 미치는지에 대해 확인된 연구가 미비하다. 따라서 간호사의 이직의도에 미치는 영향요인을 살펴보는 연구는 간호사의 이직을 감소시키고, 환자에게 안전한 의료환경을 제공할 수 있다는 점에서 매우 의미 있는 연구라고 할 수 있다. 이에 본 연구는 간호사를 대상으로 멘토링, 직무만족 및 소진이 이직의도에 미치는 영향을 파악함으로써 간호사의 이직의도를 이해하고 이직을 감소시키기 위한 간호인력 관리에 활용될 수 있는 중요한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 간호사를 대상으로 멘토링, 직무만족 및 소진이 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 멘토링, 직무만족, 소진 및 이직의도 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도를 파악한다.
- 3) 대상자의 멘토링, 직무만족, 소진, 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 멘토링, 직무만족 및 소진이 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

## Ⅱ. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사를 대상으로 멘토링, 직무만족, 소진 및 이직의도 정도를 확인하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구대상자는 I시 소재의 W대학병원에 근무 중인 경력 6개월 이상의 간호사를 편의표집 하였다. 대상자 선정기준은 간호사가 입사한 후 교육을 받고 독립적으로 간호업무를 수행할 수 있는 시점을 고려하여[18] 6개월 미만의 간호사는 제외하였다. 본 연구의 표본 수는 G\*Power 3.1.9.7 프로그램을 이용하였고, 간호사의 이직의도[15,19]에 대한 선행연구에서 제시한 효과크기를 기준으로 회귀분석에 필요한 중간 효과크기( $f^2$ ) .15, 유의수준( $\alpha$ ) .05, 검정력( $1-\beta$ ) .90, 예측 변수 18개를 고려하였을 때 필요한 최소 표본 수는 183명으로 산출되었다. 이러한 근거 하에 10%의 탈락률을 고려하여 본 연구에서는 205명을 대상으로 설문 조사를 시행하였고, 이 중 자료가 불충분한 12명을 제

외하고 총 193명이 최종 연구대상에 포함되었다.

### 3. 연구도구

#### 1) 멘토링

멘토링은 Noe[9]가 개발한 멘토링 기능 측정도구(Mentoring Function Scale)를 Kwak[11]이 번역·수정한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 경력개발 기능(8문항), 심리·사회적 기능(11문항), 역할모델 기능(4문항)의 3개 하위영역, 총 23문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 문항 측정 시 멘토의 정의를 알려주고 임상업무와 조직적응 등에 필요한 교육, 조언 및 역할 모델을 해준 멘토를 한 명 생각한 후 멘토링 기능을 어느 정도 제공받았는지에 대해 응답하도록 하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점이며, 점수가 높을수록 멘토링 기능이 높음을 의미한다. Kwak[11]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .96이었다.

#### 2) 직무만족

직무만족은 Lee 등[20]이 개발한 임상간호사 직무만족 척도(Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses, JSS-CN)를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 조직의 인정 및 전문직 성취(9문항), 간호전문직을 통한 인간적 성숙(6문항), 존중과 인정의 인간관계(8문항), 간호사로서의 책무 완수(4문항), 전문직 역량 발휘(3문항), 직업의 안정성과 보람(3문항)의 6개 하위영역, 총 33문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점이며, 점수가 높을수록 직무만족의 정도가 높음을 의미한다. 이 도구의 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .96이었다.

#### 3) 소진

소진은 Pines 등[16]이 개발하고 Kim[17]이 수정·보완한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 신체적

소진(6문항), 정서적 소진(7문항), 정신적 소진(7문항)의 3개 하위영역, 총 20문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점이며, 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다. 이 도구의 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92였고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90이었다.

#### 4) 이직의도

이직의도는 Yeun과 Kim[21]이 개발한 간호사의 이직의도 측정도구(Nurse Turnover Intention Scale, NTIS)를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 직무만족(4문항), 업무수행(3문항), 대인관계(3문항)의 3개 하위영역, 총 10문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점이며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 이 도구의 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$ 는 .83이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92였다.

### 4. 자료수집

본 연구의 자료수집 기간은 2023년 6월 5일부터 6월 30일까지였다. 대상자는 W대학병원 내 게시판에 연구참여자 모집공고문을 게시하여 모집하였다. 모집공고문과 연구 설명문을 통해 본 연구의 목적과 방법, 절차 등에 대한 내용을 설명하고 연구동의서를 서면으로 받은 후 자발적으로 연구참여에 동의한 간호사를 대상으로 설문지를 배부하였고, 응답이 완료된 설문지는 별도 제공된 불투명한 봉투에 넣어 개인정보 유출없이 회수하였다. 설문지는 총 205부를 배부하였으나 이중 설문응답이 누락되어 자료 분석에 적합하지 못한 12부를 제외한 193부를 최종 자료분석에 활용하였다.

### 5. 윤리적 고려

본 연구는 대상자에 대한 윤리적 고려를 위하여 W대학병원의 생명윤리심의위원회 승인(WKUH 2023-04-015)

을 받은 후 진행하였다. 연구대상자에게 연구 설명문을 통해 연구목적과 방법, 절차, 개인정보보호 및 익명성 보장에 설명하였다. 또한 연구 참여 중 언제든지 참여를 거부하거나 중단할 수 있고 이로 인한 어떠한 불이익이 없으며, 수집된 자료는 연구 이외의 목적으로는 사용하지 않을 것임을 설명하였다. 이에 대상자가 내용을 충분히 이해하고 자발적으로 동의한 경우에만 연구참여를 위한 서면동의서를 작성하였다. 설문지 작성 시간은 약 10~15분 소요되었으며, 설문에 응답한 모든 대상자에게는 감사의 의미로 소정의 답례품을 제공하였다.

## 6. 자료분석

수집된 대상자의 설문자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성과 멘토링, 직무만족, 소진 및 이직의도 수준은 기술통계를 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 independent t-test, One-way ANOVA로 분석하였으며, 사후분석은 Scheffé test를 실시하였다. 멘토링, 직무만족, 소진, 이직의도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 산출하였다. 이직의도에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석(multiple regression)을 이용하여 분석하였다. 모형의 적합성 검정을 위해 Kolmogorov-Smirnov test와 Breusch-Pagan test를 실시하였고, 본 연구에서 모든 통계치의 유의수준은  $p < .05$ 로 설정하였다.

## Ⅲ. 연구 결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 여자 96.4%(186명), 남자 3.6%(7명)이었고, 연령은 30세 미만 68.9%(133명), 30~40세 미만 21.8%(42명), 40세 이상 9.3%(18명) 순으로 나타났다. 종교가 없는 경우가 70.5%(136명)이었고, 교육수준은 학사학위 이상인 경우는 75.1%(145명)이었다.

결혼상태는 기혼 24.4%(47명), 미혼 75.6%(146명)이었고, 자녀가 있는 경우는 16.6%(32명)이었다. 현재 근무부서는 내과계 52.3%(101명), 외과계 36.3%(70명), 특수부서 11.4%(22명)이었고, 대상자 중 96.9%(187명)가 일반간호사로 근무형태는 교대 근무하는 경우가 98.4%(190명)이었다. 총 임상 경력은 평균  $6.11 \pm 6.38$ 년으로 6년 이상 33.7%(65명), 4~6년 미만 17.1%(33명), 2~4년 미만 23.8%(46명), 2년 미만 25.4%(49명)이었고, 현재 병원에서 근무경력은 평균  $5.66 \pm 6.44$ 년으로 6년 이상 26.9%(52명), 4~6년 미만 17.1%(33명), 2~4년 미만 24.9%(48명), 2년 미만 31.1%(60명)로 나타났다. 연봉은 3000~4000만원 미만이 51.8%(100명)로 가장 많았다. 이직 경험이 있는 경우는 22.3%(43명)이며, 이직 사유는 이사 및 거리 46.2%(24명), 병원 시스템 25.0%(13명), 동료 및 상사 15.4%(8명), 연봉 11.5%(6명), 결혼, 출산 및 육아 1.9%(1명) 순이었고, 이직 횟수는 1회 86.0%(37명), 2회 이상 14.0%(6명)이었다(Table 1).

### 2. 대상자의 멘토링, 직무만족, 소진 및 이직의도의 정도

대상자의 멘토링은 5점 만점에 평균  $3.62 \pm 0.60$ 점이었으며, 하위영역의 평균 점수는 역할모델 기능  $3.73 \pm 0.71$ 점, 경력개발 기능  $3.61 \pm 0.63$ 점, 심리·사회적 기능  $3.58 \pm 0.61$ 점 순으로 나타났다.

직무만족은 5점 만점에 평균  $3.38 \pm 0.50$ 점이었으며, 하위영역의 평균 점수는 간호사로서의 책무완수가  $3.70 \pm 0.50$ 점으로 가장 높았고 조직의 인정 및 전문적 성취가  $3.13 \pm 0.62$ 점으로 가장 낮게 나타났다.

소진은 5점 만점에 평균  $3.21 \pm 0.55$ 점이었으며, 하위영역의 평균 점수는 신체적 소진  $3.84 \pm 0.62$ 점, 정신적 소진  $3.07 \pm 0.57$ 점, 정서적 소진  $2.80 \pm 0.69$ 점 순으로 나타났다.

이직의도는 5점 만점에 평균  $3.52 \pm 0.81$ 점이었으며, 하위영역의 평균 점수는 업무수행  $3.71 \pm 0.94$ 점, 직무만족  $3.53 \pm 0.91$ 점, 대인관계  $3.33 \pm 0.95$ 점 순으로 나타났다(Table 2).

**Table 1.** General Characteristics of Participants and Differences in Turnover Intention according to General Characteristics of Participants (*N*= 193)

Characteristics	Categories	n (%) or Mean±SD (range)	Turnover intention	
			Mean±SD	t/F ( <i>p</i> )
Gender	Female	186 (96.4)	3.58±0.76	-5.02 (<.001)
	Male	7 (3.6)	2.10±0.75	
Age(year)	<30 <sup>a</sup>	133 (68.9)	3.39±0.80	6.76 (.001) a<b <sup>†</sup>
	30~<40 <sup>b</sup>	42 (21.8)	3.89±0.78	
	≥40 <sup>c</sup>	18 (9.3)	3.52±0.81	
Religion	Yes	57 (29.5)	3.46±0.71	-0.69 (.490)
	No	136 (70.5)	3.55±0.85	
Education level	Associate's degree	48 (24.9)	3.66±0.77	1.31 (.192)
	≥Bachelor's degree	145 (75.1)	3.48±0.82	
Marital status	Married	47 (24.4)	3.79±0.80	2.67 (.008)
	Single	146 (75.6)	3.44±0.80	
Children status	Yes	32 (16.6)	3.77±0.72	1.91 (.058)
	No	161 (83.4)	3.48±0.82	
Working unit	Internal medicine	101 (52.3)	3.62±0.79	2.13 (.121)
	Surgical	70 (36.3)	3.46±0.74	
	Special unit (ICU, ER, OR)	22 (11.4)	3.26±1.05	
Current position	Staff nurse	187 (96.9)	3.52±0.82	-0.59 (.555)
	Charge nurse	6 (3.1)	3.72±0.51	
Shift work	Yes	190 (98.4)	3.52±0.81	-0.38 (.705)
	No	3 (1.6)	3.70±0.66	
Total clinical career (year)		6.11±6.38 (0.5~29)		
	<2 <sup>a</sup>	49 (25.4)	3.21±0.87	5.68 (.001) a<d <sup>†</sup>
	2~<4 <sup>b</sup>	46 (23.8)	3.42±0.72	
	4~<6 <sup>c</sup>	33 (17.1)	3.59±0.74	
	≥6 <sup>d</sup>	65 (33.7)	3.80±0.78	
Current hospital career (year)		5.66±6.44 (0.5~29)		
	<2 <sup>a</sup>	60 (31.1)	3.26±0.86	6.70 (<.001) a,b<d <sup>†</sup>
	2~<4 <sup>b</sup>	48 (24.9)	3.43±0.68	
	4~<6 <sup>c</sup>	33 (17.1)	3.56±0.78	
	≥6 <sup>d</sup>	52 (26.9)	3.90±0.76	
Annual salary (10,000 won)	3,000~<4,000	100 (51.8)	3.43±0.83	1.45 (.237)
	4,000~<5,000	59 (30.6)	3.66±0.79	
	≥5,000	34 (17.6)	3.56±0.77	
Turnover experience	Yes	43 (22.3)	3.52±0.82	-0.01 (.996)
	No	150 (77.7)	3.52±0.81	
Reason for turnover*	Relocation and distance	24 (46.2)		
	hospital system	13 (25.0)		
	Colleagues and supervisors	8 (15.4)		
	Annual income	6 (11.5)		
	Marriage, childbirth, and childcare	1 (1.9)		
Number of turnover (range 1~3)	1	37 (86.0)	3.49±0.86	-0.62 (.539)
	≥2	6 (14.0)	3.72±0.45	

SD=standard deviation of the mean; \*multiple response; <sup>†</sup>Scheffé test

ICU=intensive care unit; ER=emergency room; OR=operating room

**Table 2.** The Level of Mentoring, Job Satisfaction, Burnout, and Turnover Intention

(N= 193)

Variables (range)	Categories	Mean±SD	Min~Max
Mentoring (1~5)	Total	3.62±0.60	1.57~5.00
	Role modeling function	3.73±0.71	1.50~5.00
	Career development function	3.61±0.63	1.38~5.00
	Psychosocial function	3.58±0.61	1.73~5.00
Job satisfaction (1~5)	Total	3.38±0.50	1.67~4.91
	Accomplishment of accountability as a nurse	3.70±0.50	1.75~5.00
	Stability and job worth	3.67±0.62	1.67~5.00
	Interpersonal interaction with respect and recognition	3.45±0.52	1.75~5.00
	Display of professional competency	3.43±0.49	2.33~5.00
	Personal maturation through the nursing profession	3.28±0.70	1.00~5.00
	Recognition from the organization and professional achievement	3.13±0.62	1.11~4.78
Burnout (1~5)	Total	3.21±0.55	1.40~4.60
	Physical burnout	3.84±0.62	1.50~5.00
	Psychological burnout	3.07±0.57	1.57~4.86
	Emotional burnout	2.80±0.69	1.00~4.71
Turnover intention (1~5)	Total	3.52±0.81	1.00~5.00
	Work performance	3.71±0.94	1.00~5.00
	Job satisfaction	3.53±0.91	1.00~5.00
	Interpersonal relationship	3.33±0.95	1.00~5.00

SD=standard deviation of the mean

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

대상자의 이직의도는 성별, 연령, 결혼상태, 총 임상경력, 현재 병원 근무경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉, 남자에 비해 여자인 경우( $t=-5.02, p<.001$ ), 30세 미만에 비해 30~40세 미만인 경우( $F=6.76, p=.001$ ), 미혼에 비해 기혼인 경우( $t=2.67, p=.008$ ), 총 임상경력이 2년 미만에 비해 6년 이상인 경우( $F=5.68, p=.001$ ), 현재 병원 근무경력이 2

년 미만과 2~4년 미만에 비해 6년 이상인 경우( $F=6.70, p<.001$ ) 이직의도가 유의하게 높게 나타났다 (Table 1).

### 4. 대상자의 멘토링, 직무만족, 소진 및 이직의도 간의 관계

대상자의 이직의도는 멘토링( $r=-.34, p<.001$ ), 직무만족( $r=-.55, p<.001$ ), 소진( $r=.68, p<.001$ )과 통계적

**Table 3.** Correlation among Mentoring, Job Satisfaction, Burnout, and Turnover Intention

(N= 193)

Variables	Mentoring	Job satisfaction	Burnout
	r (p)	r (p)	r (p)
Mentoring	1		
Job satisfaction	.56 (<.001)	1	
Burnout	-.36 (<.001)	-.65 (<.001)	1
Turnover intention	-.34 (<.001)	-.55 (<.001)	.68 (<.001)

Table 4. Effects of Mentoring, Job Satisfaction and Burnout on Turnover Intention

(N= 193)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p
(Constant)	1.29	0.73		1.77	.078
Gender (female) (ref= male)	0.46	0.24	.11	1.89	.061
Age (30~ <40 year) (ref= <30 year)	0.13	0.15	.07	0.87	.385
Age ( $\geq$ 40 year) (ref= <30 year)	-0.21	0.22	-.08	-0.95	.342
Marital status (married) (ref= single)	0.20	0.13	.11	1.55	.124
Total clinical career (2~ <4 year) (ref= <2 year)	0.14	0.21	.08	0.69	.488
Total clinical career (4~ <6 year) (ref= <2 year)	0.06	0.30	.03	0.19	.847
Total clinical career ( $\geq$ 6 year) (ref= <2 year)	0.17	0.24	.10	0.69	.494
Current hospital career (2~ <4 year) (ref= <2 year)	0.01	0.20	.01	0.06	.950
Current hospital career (4~ <6 year) (ref= <2 year)	0.06	0.29	.03	0.20	.845
Current hospital career ( $\geq$ 6 year) (ref= <2 year)	0.08	0.26	.05	0.32	.752
Mentoring	0.03	0.09	.02	0.35	.725
Job satisfaction	-0.28	0.13	-.17	-2.18	.030
Burnout	0.76	0.11	.51	7.23	<.001

 $R^2 = .537$ , Adjusted  $R^2 = .503$ ,  $F = 15.94$ ,  $p < .001$ B=unstandardized estimates; SE=standardized error;  $\beta$  =standardized estimates; ref=reference

으로 유의한 상관관계가 있었다. 즉, 대상자의 멘토링과 직무만족이 낮을수록, 소진이 높을수록 이직의도가 높게 나타났다(Table 3).

## 5. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

간호사의 멘토링, 직무만족 및 소진이 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시하기 전 독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검증한 결과, Durbin-Watson 통계량은 1.911( $du = 1.909 < d < 4 - du = 2.091$ )로 기준값인 2에 가까우며  $du$ (상한값)과  $4 - du$  사이에 존재하여 오차의 독립성 및 자기상관에 문제가 없는 것으로 나타났다. 또한 독립변수들의 상관관계  $r$ 값은 모두 .80 미만, 공차(tolerance)의 범위는 0.13~0.83으로 0.1보다 컸으며, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)의 범위는 1.20~7.87로 기준치인 10미만으로 독립변수 간 다중공선성은 없는 것으로 나타났다. 본 연구에 대한 회귀모형의 적합도를 확인한 결과, 표준화된 잔차에 대한 Kolmogorov-Smirnov 정규성 가정( $Z = 0.57$ ,  $p = .898$ )과 Breusch-Pagan의 등분산성 검정( $\chi^2 = 14.73$ ,  $p = .325$ )이 만족하여 본 회귀

모형은 적합한 것으로 확인되었다. 또한 본 연구의 단변량 분석에서 이직의도와 유의한 관계가 있는 일반적 특성을 확인하였고, 확인된 변수들은 더미(dummy)변수로 처리하여 분석하였다.

이직의도와 유의한 관계가 있는 것으로 나타난 성별, 연령, 결혼상태, 총 임상경력, 현재 병원 근무경력, 멘토링, 직무만족, 소진을 모형에 투입한 결과 이직의도를 50.3% 설명하였으며( $F = 15.94$ ,  $p < .001$ ), 소진( $\beta = .51$ ,  $p < .001$ ), 직무만족( $\beta = -.17$ ,  $p = .030$ )이 간호사의 이직의도에 영향을 주는 예측변수로 나타났으며, 이 중 가장 많은 영향을 미치는 변수는 소진이었다(Table 4).

## IV. 논 의

본 연구는 간호사를 대상으로 멘토링, 직무만족 및 소진이 이직의도에 미치는 영향을 파악함으로써, 간호사의 이직률을 감소시키기 위한 간호인력관리의 전략 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 간호사의 멘토링은 평균 3.62점(범위 1

~5점)으로 이는 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 간호사의 멘토링을 측정한 Kim과 Kim[22]의 연구에서 보고된 평균 3.64점과 유사하였고, Kim 등[23]의 연구에서 보고된 3.41점보다 높았다. 이는 본 연구와 Kim과 Kim[22]의 연구에서는 연구대상자의 100%와 79.7%가 상급종합병원 간호사이었던 반면에, Kim 등[23]의 연구대상자는 100%가 중소병원 간호사로 병원 규모의 차이로 나타난 결과라고 생각된다. 즉, 상급종합병원이 중소병원에 비해 공식적인 멘토링을 통한 전문적인 교육의 기회가 많기 때문에[22] 선행연구[23]보다 멘토링 수준이 더 높았던 것으로 생각된다. 본 연구결과 간호사의 멘토링 하위영역 중 ‘역할모델 기능’이 전체 평균보다 높았고, 반면에 ‘심리·사회적 기능’이 가장 낮았는데 이러한 결과는 선행연구[23] 결과와 유사하였다. ‘심리·사회적 기능’은 멘토와 멘티가 친밀감과 신뢰감을 바탕으로 멘티가 조직 생활을 해나가는데 심리적 안정감을 가질 수 있도록 개인적인 고민을 상담해 주며 호의적인 관계를 형성하고, 복잡한 조직의 상황 속에서 자아에 대한 명확성을 확립하도록 도와주는 기능을 의미한다[8,24]. 조직에서 공식적인 방법을 통해 형성되는 멘토링은 멘티들이 조직 내에서 업무수행 및 역할을 이행할 때 성공적인 역할모델이 될 수 있는 멘토의 자질관리와 멘토링 후 효과분석 및 교육의 용이성 등은 있으나 심리·사회적 기능의 효과는 낮게 나타난다[12,24]. 이는 본 연구대상자 중 50.8%가 임상 경력 4년 이상인 경력간호사로 병원 내 공식적 멘토링 프로그램에서 멘티들의 역할모델 기능 수준을 높이기 위한 멘토로서 참여하는 반면에, 경력간호사들에게 제공되는 멘토링 프로그램이 부족하여 나타난 결과로 추측된다. 따라서 간호사의 다양한 전문지식과 역할 습득 축진을 위해 경력간호사를 활용한 역할모델 기능을 강화할 수 있는 공식적 멘토링 프로그램의 제공[9,24]과 더불어 경력에 관계없이 간호사의 멘토와 멘티 간 심리적 유대감과 일체감을 높일 수 있는 취미, 관심사, 고민 상담 등의 주제로 이루어지는 비공식적인 멘토링이 조직 내에서 형성될 수 있도록 조직문화 조성 및 적극적인 지원 체계를 마련할 필요가 있다. 또한 경력간호사의 요구도에

따른 차별화된 멘토링 프로그램을 운영하여 경력간호사가 현장에 남아 환자에게 안전하고 질 높은 간호를 제공할 수 있어야 한다.

본 연구에서 간호사의 직무만족은 평균 3.38점(범위 1~5점)으로 이는 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 간호사의 직무만족을 측정한 Kim 등[15]의 연구에서 보고된 평균 3.32점과 유사하였고, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Kim[22]의 연구에서 보고된 3.05점보다 높았다. 이러한 결과는 선행연구[25]에서 직무만족은 임상경력에 따라 차이를 보이는 것으로 보고되었는데, 본 연구와 Kim 등[15]의 연구에서 연구대상자의 평균 임상경력이 6.11년과 6.89년이었던 반면에, Kim과 Kim[22]의 연구에서는 연구대상자의 평균 임상경력이 3.70년으로 임상경력의 차이 때문에 나타난 결과로 판단된다. 본 연구결과 간호사의 직무만족 하위영역 중 ‘간호사로서의 책무완수’가 가장 높았고, ‘조직의 인정 및 전문적 성취’가 가장 낮게 나타났다. ‘조직의 인정 및 전문적 성취’는 조직 내에서 자신의 능력을 인정받음으로써 중요한 역할을 담당하고 있다는 자부심과 전문직업인으로서 성취 및 발전 가능성을 나타내는 요인으로[20], 본 연구대상자들이 전반적으로 스스로에 대한 자부심과 전문직업인으로서 성취할 수 있는 발전적인 모습이 부족하다고 지각하여 나타난 결과로 생각된다. 따라서 전문직업인으로서 인식은 이직의도에 영향을 미치기 때문에[6] 간호사가 간호조직에 잘 적응하고 전문직업인으로서 인정받을 수 있는 근무 조건, 근무환경 조성 등 의료기관 차원의 노력이 필요함을 시사하고 있다.

본 연구에서 간호사의 소진은 평균 3.21점(범위 1~5점)으로 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee 등[26]의 연구에서 보고된 3.14점과 유사하였다. 소진의 하위영역 중에서는 ‘신체적 소진’이 가장 높은 것으로 확인되었는데, 이는 선행연구[26] 결과와 일치하였다. 이러한 결과는 간호사의 인력 부족, 업무과다, 불규칙한 교대근무 등으로 나타나는 극심한 육체적 피로감이 신체적 소진에 영향을 주었을 것으로 판단된다. 따라서 간호사의 소진을 줄이기 위한 근무환경 개선과 근무경력별 차별화된 맞춤형 프로그램의 개발이 필요

하다.

본 연구에서 간호사의 이직의도는 평균 3.52점(범위 1~5점)으로 이는 대학병원 간호사를 대상으로 한 Choi 등[19]의 연구에서 보고된 3.50점과 유사하게 나타났다. 반면에 본 연구와 동일한 도구를 이용하여 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Kwak과 Hyun[27]의 연구에서 보고된 3.74점보다는 낮게 나타났다. 이러한 결과는 본 연구와 Choi 등[19]의 연구대상자는 전체 간호단위에서 근무하는 간호사인 반면에 Kwak과 Hyun[27]의 연구대상자는 간호·간병통합서비스 병동에 근무하는 간호사로 병동업무환경의 차이[7]가 있었기 때문으로 추측된다. 본 연구에서 이직의도의 하위영역 중 점수가 가장 높은 영역은 ‘업무수행’이었다. 업무수행 영역은 ‘본인이 원하지 않는 부서 이동이 되었을 때 이직하고 싶다’, ‘부서 이동으로 인해 업무수행에 어려움이 심할 때 이직하고 싶다’, ‘과도한 업무량으로 감당할 수 없을 때 이직하고 싶다’는 문항으로 측정하였다. 간호사의 부서이동은 임상경험의 확장, 새로운 업무 습득으로 인한 직무열의 증진, 다양한 전문지식과 술기의 축적으로 인한 경력 성장 및 동기부여 등의 장점이 있으나[28], 이와 반대로 간호사 자신의 특성과 전문성이 전혀 고려되지 않고 타의에 의한 근무부서의 이동은 새로운 근무부서에 대한 부적응으로 이어지며 스트레스가 되고 이러한 스트레스가 누적되면 부정적인 영향을 미치게 되어 마침내 이직의도로 연결되어 나타난 결과로 생각된다. 간호사가 부서이동을 하게 되는 경우 인간관계 및 심리적 지지에 도움을 줄 수 있는 멘토를 요구한 선행연구[12] 결과를 감안할 때, 간호사가 부서이동 전에 충분히 준비할 수 있는 기간과 부서 이동 후에 발생할 수 있는 어려움을 극복하고 부서 적응을 할 수 있도록 도와주는 체계적인 관리전략을 마련해야 할 필요가 있다. 임상현장에서 경력 간호사는 신규 간호사에 비해 과도한 업무를 감당하고 있으며 본 연구대상자에서도 임상경력이 증가할수록 이직의도 수준이 높아지고 있어 경력 간호사일수록 자신의 간호업무 외에 신규 간호사의 프리셉터 역할, 행정적인 업무 등 경력간호사의 역할과 책임이 가중됨에 따라 나타난 결과로 생각

된다. 이러한 과도한 업무로 인한 신체적 소진과 직무에 대한 불만족은 이직의도의 증가로 이어지므로 간호사의 환자에 대한 과도한 업무 부담 및 신규 간호사 교육의 이중 부담을 완화시켜 줄 수 있는 환자 대 간호사 수의 적정인력의 확보, 업무 환경 개선 등이 요구된다.

간호사의 일반적 특성에서는 성별, 연령, 결혼상태, 총 임상경력, 현재 병원 근무경력이 이직의도와 관련이 있는 것으로 나타났다. 남자 간호사에 비해 여자 간호사에서 이직의도가 유의하게 높은 것으로 나타났는데, 이는 본 연구대상자 중 여자가 96.4%를 차지하였기 때문으로 추측된다. 그리고 연령이 30~40세 미만인 경우, 기혼인 경우 이직의도가 높게 나타났는데 이는 결혼한 간호사들 사이에서 직장가 가정생활 간의 충돌, 역할 갈등, 육아 스트레스 등이 이직의도의 촉진요인[7]으로 작용한 결과라고 짐작해 볼 수 있다. 또한 총 임상경력이 6년 이상인 경우 이직의도가 높게 나타났는데, 이는 본 연구대상자의 임상경력이 높을수록 멘토링의 기능은 감소하고 소진의 정도는 증가하여 나타난 결과로 생각된다. 숙련된 경력간호사의 확보는 병원의 성과 향상에 필수적이므로 기혼인 경력간호사의 재직 유지를 위해 집중적으로 관리할 수 있는 중재 및 방안이 마련될 필요가 있다.

본 연구에서 이직의도는 소진, 직무만족 및 멘토링과 유의한 상관관계를 나타냈다. 즉 대상자의 소진이 높을수록 이직의도가 높았으며, 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구[29]의 결과를 지지한다. 또한 대상자의 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮았으며, 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구[14,22]의 결과를 지지한다. 본 연구대상자의 멘토링이 높을수록 이직의도가 낮게 나타났는데, 종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구[22]에서는 멘토링과 이직의도와의 상관관계가 없는 것으로 나타나 본 연구 결과와 차이를 보였다. 이는 선행연구[24]에서 학력이 높을수록 멘토링 기능이 이직의도와 관련성이 상대적으로 작은 것으로 나타난 결과를 감안할 때, 본 연구대상자 중 학사 이상이 75.1%인 반면에 선행연구[22]의 연구대상자 중 학사 이상이 80.1%로 학력의 차

이로 나타난 결과라고 생각된다. 학력이 높을수록 전문성을 확보하여 노동시장에서의 경쟁이 줄어들게 되어 심리적 안정감을 갖게 되고 조직에 몰입할 수 있게 되므로[24] 조직에서 멘토링을 기획할 경우 학력에 따른 고려가 필요함을 시사한다.

본 연구에서 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 소진과 직무만족이 이직의도를 50.3% 설명하는 것으로 나타났다. 본 연구결과 소진이 간호사의 이직의도의 영향요인 중 가장 강력한 변수임이 입증되었다. 이러한 결과는 간호사의 이직률 감소를 위해서는 무엇보다 가장 우선적으로 간호사의 소진 정도를 고려해야 함을 시사하고 있다. 즉, 직무로 인한 만성화된 감정인 소진은 간호사의 이직률을 감소시키고 인적자원을 관리하는데 가장 중요한 요인임을 보여주고 있다. 선행연구[16,29]에서도 간호사의 소진이 이직의도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구결과를 지지하고 있다. 소진 상태에 장기간 노출된 간호사는 타인과의 관계를 제한하고 무관심이 유발되어 간호업무 수행 및 조직의 성과에 부정적인 결과를 초래하여 간호사의 소진 수준이 높을수록 이직의도에 영향을 미치게 되어 결국 이직을 결정하게 된다[30]는 점에서 그 중요성을 인식할 필요가 있다. 따라서 간호사의 소진을 관리할 수 있는 적절한 업무 분담과 업무환경, 근로시간, 휴게시간 등 근무환경 개선 및 병원 조직 차원에서의 노력이 필요함을 시사한다.

본 연구결과에서 소진 다음으로 간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인은 직무만족이었다. 이는 선행연구[14,15]에서도 직무만족이 이직의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되어 본 연구결과를 지지하고 있다. 즉, 간호사들의 직무만족 증가는 이직의도를 감소시키고 자신이 몸담고 있는 간호현장에 좀 더 머무르게 하여 업무 숙련도를 향상시키며 이는 환자에게 보다 질 높은 간호를 제공할 수 있게 되므로 조직적 측면에서도 효율적인 운영이 될 수 있을 것이라 생각된다. 따라서 직무만족을 향상시킬 수 있는 근무환경, 근무 조건, 급여 개선 및 전문성 개발 기회 등 정책적 노력이 필요하다.

본 연구는 간호사의 이직의도 정도를 파악하고 직무만족과 소진이 이직의도에 영향을 주는 요인임을 확인하였다는 점에서 연구 의의가 있다. 본 연구결과는 임상실무에서 간호사의 이직률 감소를 위한 프로그램 적용 시 간호사의 직무만족 수준을 확인하고 업무수행 시 신체적 소진을 방지할 수 있는 인적자원관리 전략을 마련하는데 근거자료로서 활용될 수 있을 것이다. 또한 본 연구결과 멘토링은 이직의도의 직접적인 영향요인은 아니지만 멘토링과 이직의도 간의 유의한 상관관계를 보이므로 간호사의 이직을 사전에 방지하기 위한 조직 차원의 멘토링 시스템을 구축할 필요가 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구에서는 간호사를 대상으로 멘토링, 직무만족 및 소진이 이직의도에 영향을 미치는지를 분석하였다. 본 연구결과 간호사의 소진이 높을수록, 직무만족이 낮을수록 이직의도 수준이 높은 것으로 확인되었다. 그 중 소진이 이직의도에 가장 많은 영향을 미치는 변인으로 확인되었다. 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 보다 안정적인 근무환경을 조성하고 멘토링 제도를 도입하는 등 의료기관 차원에서 해결방안을 제시하여 소진을 완화시켜 줄 필요가 있다. 본 연구 결과를 토대로 간호사의 이직률을 감소시키기 위해 소진을 감소시키고 직무만족도를 높일 수 있는 맞춤형 프로그램을 개발하고 적용할 필요가 있다. 추후 연구를 위한 제언으로는 본 연구대상자는 I시 소재 일 대학병원 간호사를 대상으로 하였기에 추후 다양한 지역과 병원 규모를 확대한 반복연구를 시행할 것을 제언한다.

## References

1. Griffiths P, Maruotti A, Recio Saucedo A, Redfern OC, Ball JE, Briggs J, et al. Nurse staffing, nursing

- assistants and hospital mortality: retrospective longitudinal cohort study. *BMJ Quality & Safety*. 2019;28(8):609-617.  
<https://doi.org/10.1136/bmjqs-2018-008043>
2. Yang HY, Lv JW, Zhou X, Liu HT, Mi BB. Validation of work pressure and associated factors influencing hospital nurse turnover: a cross-sectional investigation in Shaanxi Province, China. *BMC Health Services Research*. 2017;17(1):112.
3. Korean Health and Medical Worker's Union. 2023 Regular situation survey of healthcare Unions [Internet]. Seoul : KHMWU; 2023 [cited 2023 June 15]. Available from:  
[https://bogun.nodong.org/xe/khmwu\\_5\\_4/763769](https://bogun.nodong.org/xe/khmwu_5_4/763769)
4. Tett RP, Meyer JP. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*. 1993;46(2):259-293.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
5. Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: a literature review an update. *International Journal of Nursing Studies*. 2012;49(7):887-905.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
6. Kim H, Kim EG. A meta-analysis on predictors of turnover intention of hospital nurses in South Korea (2000-2020). *Nursing Open*. 2021;8(5):2406-2418.  
<https://doi.org/10.1002/nop2.872>
7. Lee Y, Kang J. Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: a systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2018;30(1):1-17.  
<https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>
8. Han SS, Kim OS, Joo YS, Choi ED, Han JW. Effects of nurses' mentoring turnover intention: focused on the mediating effects role stress and burnout. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2013;43(5):605-612.  
<https://doi.org/10.4040/jkan.2013.43.5.605>
9. Noe RA. An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personnel Psychology*. 1988;41(3):457-479.
10. Scandura TA. Mentorship and career mobility; an empirical investigation. *Journal of organizational Behavior*. 1992;13:169-174.
11. Kwak IJ. Study on the relationship between mentor's personality, mentoring and organizational effectiveness [dissertation]. Daejeon: Chungnam National University; 2004. p.1-72.
12. Ryu KR. Mentoring demand of newly employed and duty moved nurse [master's thesis]. Gyeongsan: Yeungnam University; 2014. p.1-53.
13. Vidal JAM, Olley R. Systematic literature review of the effects of clinical mentoring on new graduate registered nurses' clinical performance, job satisfaction and job retention. *Asia Pacific Journal of Health Management*. 2021;16(4):70-82.
14. Lim YH, Cho YC. Effects of job stress, fatigue, burnout, and job satisfaction on turnover intention among general hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2018;19(6): 264-274. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.6.264>
15. Kim EY, Jung SY, Kim SH. Effect of the effort-reward imbalance and job satisfaction on turnover intention of hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2022;31(2):77-85.  
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2022.31.2.77>
16. Pines AM, Aronson E, Kafry D. Burnout: from tedium to personal growth. New York: Free Press; 1981. p.15.
17. Kim SJ. An investigation on the burn-out degree and coping strategies of some clinical nurses working in Seoul. [master's thesis]. Seoul: Catholic University; 2007. p.1-32.
18. Ko KJ, Lee SK. Influence of resilience and job embeddedness on turnover intention in general hospital

- nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2019;25(4):362-372.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.4.362>
19. Choi MY, So HS, Ko E. Influences of occupational stress, ethical dilemma, and burnout on turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2019;26(1):42-51. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2019.26.1.42>
  20. Lee BS, Eo YS, Lee MA. Development of job satisfaction scale for clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2018;48(1):12-25.  
<https://doi.org/10.4040/jkan.2018.48.1.12>
  21. Yeun EJ, Kim HJ. Development and testing of a nurse turnover intention scale(NTIS). *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2013;43(2):256-266.  
<https://doi.org/10.4040/jkan.2013.43.2.256>
  22. Kim SY, Kim CG. The effects of mentoring functions and job satisfaction on turnover intention according to nurses' mentoring phases. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2018;27(1):1-12.  
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.1.1>
  23. Kim GS, Kim HY, Koh HJ. The relationship between mentoring and job stress of nurses in small and medium hospitals. *Keimyung Journal of Nursing Science*. 2011;15(1):31-40.
  24. Choi J, Choi J, Cho D. A meta-analysis on mentoring functions and turnover intention. *Journal of Corporate Education and Talent Research*. 2023;25(2):99-128.  
<https://doi.org/10.46260/KSLP.25.2.4>
  25. Seomun GA. The relationship of self-leadership, job satisfaction, and perceived outcome in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2005;11(1):1-13.
  26. Lee IS, Choi YJ, Kim KJ. The influence of job satisfaction and perfectionism on burnout in clinical nurses. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*. 2018;25(1):37-46.  
<http://doi.org/10.22705/jkashcn.2018.25.1.037>
  27. Kwak SH, Hyun S. Exploring job stress, job satisfaction, and turnover intention of nurses in the comprehensive nursing service. *The Journal of the Convergence on Culture Technology*. 2019;5(2):23-30.  
<https://doi.org/10.17703/JCCT.2019.5.2.23>
  28. Shin S, Yu M. A model for predicting career satisfaction of nurses experiencing rotation. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2017;47(4):551-561.
  29. Kim MR, Seomun G. Relationships among burnout, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention to resign in hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2013;22(2):93-101.  
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.93>
  30. Jourdain G, Chênevert D. Job demands-resources, burnout and intention to leave the nursing profession: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2010;47(6):709-722.