

신규간호사의 임상수행능력과 현장적응의 관계에서 전문직업성의 매개효과

김영순¹ · 박경연²

부산대학교병원¹, 신라대학교 간호학과²

The Mediating Effect of Professionalism in the Relationship between Clinical Competence and Field Adaptation in Newly Graduated Nurses

Kim, Young-Soon¹ · Park, Kyung-Yeon²

¹Pusan National University Hospital
²Department of Nursing, Silla University

Purpose: The purpose of this study was to identify the mediating effect of professionalism in the relationship between clinical competence and field adaptation in newly graduated nurses. **Methods:** The participants in this study were 213 nurses from four tertiary hospitals who had less than 12 months of nursing experience. Data were collected during January and February, 2013. A structured questionnaire was used for data collection and data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation coefficients, and path analysis with the SPSS/WIN 21.0 and AMOS 21.0 programs. **Results:** The mean score for clinical competence was 2.85 ± 0.25 , for professionalism, 3.10 ± 0.30 , and for field adaptation, 2.79 ± 0.37 . There was a significant positive relationship between clinical competence and field adaptation. Also, professionalism was positively correlated with field adaptation. Professionalism showed mediating effects between clinical competence and field adaptation. Improvement of clinical competence increased professionalism and the increased professionalism raised the field adaptation. **Conclusion:** Based on these findings, orientation programs including strategies to increase professionalism, should be established to promote effective field adaptation in newly graduated nurses. These orientation programs can strengthen professionalism, the mediator between clinical competence and field adaptation in newly graduated nurses.

Key Words: Nurses, Clinical competence, Adaptation, Professional

서론

1. 연구의 필요성

병원에서 제공되는 의료서비스의 다수는 간호사에 의해 이루어지며, 양질의 간호 제공을 위한 숙련된 간호 인력의 확보

는 병원 경쟁력의 핵심적 요소이다. 그러나 병원간호사회의 통계에 따르면 국내 184개 병원을 대상으로 한 간호사 이직률은 평균 18.5%(Hospital Nurses Association, 2011)였으며, Brewer, Kovner, Greene, Tukov-Shuser와 Djukic (2012)은 12개월 이내의 신규간호사 이직률을 18.1%로 보고하였다. 간호사의 이직은 간호업무의 연속성을 저해하여 환자 간호의

주요어: 신규간호사, 임상수행능력, 현장적응, 전문직업성

Corresponding author: Park, Kyung-Yeon

Department of Nursing, Silla University, 140 Baegyang-daero, 700 beon-gil, Sasang-gu, Busan 617-736, Korea
Tel: +82-51-999-5461, Fax: +82-51-999-6237, E-mail: kypark@silla.ac.kr

투고일: 2013년 7월 17일 / **수정일:** 2013년 8월 14일 / **게재확정일:** 2013년 8월 20일

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.

결과 의료서비스에 악영향을 줄 뿐 아니라 신규간호사 채용을 포함한 비용부담을 야기한다(Brewer et al., 2012). 이직률은 1년 미만의 신규간호사에서 높았으며(Trepanier, Early, Ulrich, & Cherry, 2012), 임상경력기간이 짧을수록 이직의도가 높았다(Kim et al., 2009).

신규간호사의 이직은 현장적응과 의미 있는 관련성을 가진다. 신규간호사의 현장적응도가 높으면 이직률은 유의하게 낮았으며(Ji, 2009) 임상 현장 부적응은 조기이직으로 연결되므로(Yoon & Kim, 2006) 이직관리를 위해서는 신규간호사의 현장적응에 대한 연구가 필요하다.

현장적응 관련 요인으로 가장 흔히 거론되는 것은 임상수행능력이다. Choi (2004)는 신규간호사의 현장적응을 위해서 임상수행능력 향상을 위한 직무지식과 기술에 가장 많은 가중치를 부여하는 전략이 바람직하다고 하였다. 간호사의 임상수행능력의 결여는 간호 현장 부적응을 초래하여 이직으로 연결된다(Byeon et al., 2003; Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000). 신규간호사의 부적응을 최소화하기 위한 병원조직 사회화 과정은 임상수행능력을 포함하는 교육 위주로 진행되어 왔으며(Ji, 2009) 국내 병원간호사회에서 출간한 '신규간호사 교육지침서'(Hospital Nurse Association, 2010) 역시 임상수행능력 향상을 위한 직무교육이, 그 내용의 주를 이루는 등 현장적응과 임상수행능력 간의 관계성은 널리 인지하고 활용되고 있다.

임상수행능력과 현장적응 간의 관련성에도 불구하고 임상수행능력의 향상이 현장적응이라는 결과를 항상 가져오는 것은 아니었다. Currie (1994)는 신규간호사의 간호사 이행 프로그램 효과에 대한 연구를 통해 임상수행능력 외에도 신규간호사의 가치, 전문직 개발 등에 대한 태도적 접근이 필요함을 제시하고 있다. Lee (2007)는 현재 간호조직에서 신규간호사 교육 프로그램의 주된 내용으로 다루는 업무수행능력 외의 또 다른 특성에 대한 필요성을 제기하면서, 간호 전문직 특성 및 조직 특성이 신규간호사의 이직 의도에 영향을 주는 것에 주목하고 있다. 간호학자들은 간호전문직의 특성을 규명하기 위해 행위나 태도와 관련된 속성으로 전문직업성을 측정하여 왔다(Castell, 2008; Parry, 2008; Wynd, 2003). 전문직에 대한 소명감, 자기통제에 대한 신념, 자율성, 전문성, 공공서비스에 대한 신념으로 설명하고 있는 전문직업성은, 이직 및 신규간호사 부족 문제가 몇몇 건강기관의 문제가 아니라 국가 건강관리체계에 중대한 영향을 준다는 점에서 재검토가 필요한 이슈이다(Baek & Kim-Godwin, 2004; Wynd, 2003).

간호사들의 임상간호경력이 길수록 전문직업성이 높았고

(Kim-Godwin, Baek, & Wynd, 2010) 전문직업성은 재직의도와 정적 상관관계를 가지는 것으로 나타났다(Kim, 2008). 병원간호사의 전문직업성이 높을수록 현장적응과 관련된 직무몰입, 조직몰입이 높고 이직의도가 낮았으며(Han, Sohn, Park, & Kang, 2010; Yoon & Kim, 2006), 전문직업성이 직무만족과 재직의도에 영향을 주었다(Lee, 2007; Wynd, 2003). 병원간호사의 조직사회화는 병원 조직에서의 현장적응을 의미하는 것이며, 간호 역할을 수행하기 위해 구체화된 지식, 기술, 태도, 가치, 규범을 내면화하고 발달시키는 과정이다. 이러한 특성을 지닌 조직사회화는 전문직업성의 개념을 내포하는 것이므로 병원 현장적응에 대한 전문직업성의 관련성을 유추할 수 있다.

전문직업성은 임상수행능력과 정적인 상관관계를 가지는 것으로 보고된다(Kim, 2008; Kwon, Chu, & Kim, 2009). 임상수행능력은 직무 수행을 위한 지식과 기술을 의미하는 것이며(Choi, 2004), 전문지식과 기술이 전문직 특성 중 하나임을 감안할 때 전문직 특성이 반영되는 전문직업성에 대한 임상수행능력의 관련성을 이해할 수 있다.

이와 같이, 이직은 현장적응과 관련이 있으며, 신규간호사의 현장적응은 임상수행능력에 큰 비중을 두고 관리하고 있으나, 신규간호사의 이직 문제는 간호인력 관리의 중요한 이슈이다. 따라서 신규간호사의 이직예방과 현장적응을 위해서는 최근 요구가 증가되고 있는 전문직업성에 대한 적용 가능성을 탐색해 볼 필요성이 있다. 그러나 신규간호사의 임상수행능력과 현장적응의 관계에서 전문직업성이 어떻게 영향을 주는지 확인한 연구는 드물다.

이에 본 연구는 신규간호사 이직의 주요 요인의 하나인 현장적응 및 이와 밀접한 관련성을 가지는 것으로 알려진 임상수행능력, 이들 두 변수 간의 관계가 전문직업성에 의해 어떻게 영향을 받는지 확인하는, 전문직업성의 매개효과를 규명하고자 하며, 이는 신규간호사의 현장적응 및 이직 예방 프로그램 개발의 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

2. 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 신규간호사의 임상수행능력, 전문직업성, 및 현장적응 정도를 파악한다.
- 신규간호사의 현장적응에 대한 임상수행능력 및 전문직업성의 상관관계를 확인한다.
- 신규간호사의 임상수행능력과 현장적응의 관계에서 전

문직업성의 매개효과를 규명한다.

3. 용어정의

1) 신규간호사

간호의 숙련성에 따라 초심자(간호학생), 신참자, 적임자, 숙련자, 전문가의 5단계 중 가장 숙련성이 낮게 평가되는 간호사를 말한다(Benner, 1984). 본 연구에서는 간호사면허소지자로 당해 대학을 졸업하고 병원에 정규직원으로 채용된 후 병원에서 12개월 미만의 실무경력을 가진 간호사를 말한다(Byeon et al., 2003).

2) 임상수행능력

임상수행능력은 간호사가 임상실무현장과 관계없이 간호사에게 공통적이고 기본적으로 요구되는 간호업무를 수행하는 능력으로(International Council of Nursing, 2003 as cited in Son, Park, Kim, Lee, & Oh, 2007) 본 연구에서는 Son 등(2007)이 개발한 간호실무 수행능력 측정도구로 측정된 점수를 의미한다.

3) 전문직업성

전문직업성은 전문직 종사자들이 자신의 직업에 대해 갖는 인식, 태도나 믿음으로(Hall, 1968) 본 연구에서는 Hall (1968)이 개발한 Professional Inventory Scale (HPI)을 Baek과 Kim-Godwin (2007)이 한글표준화한 것을 본 연구대상자에 맞게 수정한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

4) 현장적용

현장적용은 조직구성원으로서 역할 수행에 필요한 가치관 및 기대되는 행위, 조직 내 사회적 지식을 학습하는 과정으로(Sohn et al., 2008), 본 연구에서는 Sohn 등(2008)에 의해 개발된 신규간호사의 현장 적용 측정도구로 측정된 점수를 의미한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 신규간호사의 임상수행능력과 현장적용의 관계에서 전문직업성의 매개효과를 확인하기 위한 서술적 관계조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 표적모집단은 일개 광역시 소재한 상급종합병원 4곳과 일개 도에 소재한 상급종합병원 1곳에 근무하는 경력만 1년 미만의 신규간호사이다. 자료수집은 2013년 1월 12일부터 2013년 2월 12일까지 이루어졌다. 본 연구 분석에 이용된 표본 수 213명에 대해 사후 검정력 분석을 한 결과 유의수준 $\alpha = .05$, 효과크기 $f^2 = .15$, 현장적용에 대한 독립변수 2개를 고려하여 G*Power 3.1 프로그램을 이용한 다변량 회귀분석에서의 검정력(1- β)는 .99로 나타났다.

3. 연구도구

1) 임상수행능력

임상수행능력은 Kim (2006)의 핵심간호능력 중심 간호학 실습 교육목표를 기반으로 Son 등(2007)이 개발한 간호실무 수행능력을 측정하기 위한 64개 문항으로 구성되어 있다. 각 7개 하부 핵심능력은 정보수집 5문항, 기본간호 수행 24문항, 의사소통 4문항, 비판적 사고 6문항, 교육 및 지도력 9문항, 관리능력 11문항, 전문직 발전태도 및 실천능력 5문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 임상수행능력 정도는 ‘전혀 할 수 없다’ 1점에서 ‘매우 잘 할 수 있다’ 4점까지 4점 척도로 구성되며 점수가 높을수록 임상수행능력이 높음을 의미한다. Son 등(2007)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .82$ 였고, 본 연구에서는 .94였다.

2) 전문직업성

전문직업성 측정은 Hall (1968)이 전문직업을 대상으로 개발한 Professional Inventory Scale (HPI)을 Snizek (1972, as cited in Baek & Kim-Godwin, 2007)이 수정하고 Baek과 Kim-Godwin (2007)이 한글표준화한 것을 본 연구대상자인 간호사에 적절하도록 전문가 타당도 조사를 통해 내용타당도 지수(content validity index)가 80 이상으로 나타난 20문항을 이용하였다. ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 척도로 점수가 높을수록 전문직업성이 높음을 의미한다. Baek과 Kim-Godwin (2007)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .82$ 였고, 본 연구에서는 .70이었다.

3) 현장적용

현장적용은 Sohn 등(2008)이 개발한 신규간호사의 현장 적용 평가도구를 이용하였다. 평가영역은 총 4개 영역 10요인

35문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 척도로 점수가 높을수록 현장 적응이 높음을 의미한다. Sohn 등(2008)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .98$ 이었고, 본 연구에서는 .84였다.

4. 자료수집

자료수집은 구조화된 자가보고형 설문지를 이용하여 2013년 1월 12일부터 2013년 2월 12일까지 이루어졌다. 연구진행을 위해 기관연구윤리심의위원회 승인을 받은(IRB 번호: E-2013052) 후 일개 광역시에 소재한 상급종합병원 전수인 4개 병원과 일개 도의 상급종합병원 1개 간호부에 연구계획서와 함께 연구목적과 방법을 설명한 후 협조를 받았다. 연구대상자 선정은 해당 병원의 간호부와 협의 후 편의추출하였다. 연구의 목적, 방법, 참여의 자발성 및 철회의 자율성, 정보의 비밀유지 등을 알리고 연구참여에 동의하는 자에게 서면동의서를 받았다. 설문조사 가능한 인원 수 만큼 해당 책임자가 설문지 부수를 요청하였으며 전체 250부를 연구자가 전하였다. 작성된 설문지는 회수용 봉투에 넣어 봉인 후 우편을 통해 연구자가 직접 회수 받을 수 있도록 하였다. 연구참여를 원하지 않는 자와 불성실한 답변을 제외한 총 213부의 자료를 최종 분석에 이용하였다.

6. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 21.0과 AMOS 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 유의수준 $\alpha .05$ 에서 양측검정하였다.

- 대상자의 일반적 특성, 임상수행능력, 전문직업성 및 현장적응은 연속변수의 경우 평균과 표준편차를, 범주형 변수는 실수와 백분율을 구하였다.
- 신규간호사의 임상수행능력, 전문직업성 및 현장적응 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 확인하였다.
- 임상수행능력과 현장적응의 관계에서 전문직업성의 매개효과 분석은 경로분석을 적용하였다.

였다. 평균연령은 23.93 ± 2.39 이었으며, 20~29세가 95.3%로 다수를 차지하였다. 교육정도는 학사가 63.8%, 전문학사 34.7%, 석사 이상이 1.4%였으며, 미혼이 96.7%의 분포를 보였다. 임상특성을 살펴보면 발령일자과 무관하게 전체 신규간호사에게 일률적으로 제공하는 신규간호사 오리엔테이션 과정을 받은 자가 88.3%였고, 10.8%는 단체 오리엔테이션 과정 없이 개별적으로 발령을 받은 근무지에서만 받았다. 신규간호사 교육 시간은 4주 미만이 62.9%, 5~8주는 32.4%, 9~14주는 2.3%, 13주 이상이 2.3%였다. 근무부서는 내과계 병동이 33.3%, 외과계 병동이 29.6%로 다수를 차지하였다. 월 보수는 150~199만원이 55.9%의 분포를 보이며 가장 많았고, 간호학과 지원동기는 취업 보장 때문이라는 간호사가 35.7%로 가장 많았으며 학생시절의 임상실습 만족도는 중정도라는 간호사가 56.3%로 가장 높은 분포를 보였다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of the Participants (N=213)

| Characteristics | Categories | n (%) or M \pm DS |
|--|----------------------|---------------------|
| Gender | Male | 11 (5.2) |
| | Female | 201 (94.4) |
| | No response | 1 (0.5) |
| Age (year)* | | 23.9 \pm 2.4 |
| | 20~29 | 203 (95.3) |
| | 30~39 | 10 (4.7) |
| Education level | College diploma | 74 (34.7) |
| | Bachelor | 136 (63.8) |
| | Master or above | 3 (1.4) |
| Marital status | Single | 206 (96.7) |
| | Married | 5 (2.3) |
| | No response | 2 (0.9) |
| Satisfaction with clinical practicum in nursing students | Unsatisfied | 27 (12.7) |
| | Moderately Satisfied | 120 (56.3) |
| | Satisfied | 63 (29.6) |
| | No response | 3 (1.4) |
| Receive group orientation by nursing division | No | 23 (10.8) |
| | Yes | 188 (88.3) |
| | No response | 2 (0.9) |
| Duration of job orientation (weeks) | ≤ 4 | 134 (62.9) |
| | 5~8 | 69 (32.4) |
| | 9~12 | 5 (2.3) |
| | ≥ 13 | 5 (2.3) |
| Work place | Medical ward | 71 (33.3) |
| | Surgical ward | 63 (29.6) |
| | Pediatrics ward | 6 (2.8) |
| | Intensive care unit | 38 (17.8) |
| | Emergency room | 12 (5.6) |
| | Operating room | 14 (6.6) |
| | Others | 9 (4.2) |
| Pay (10,000 won) | 100~149 | 33 (15.5) |
| | 150~199 | 119 (55.9) |
| | 200~249 | 61 (28.6) |

연구결과

1. 연구대상자들의 인구사회학적 특성 및 임상특성

연구대상 신규간호사의 성별 분포는 여자가 전체의 94.4%

2. 신규간호사들의 임상수행능력, 전문직업성 및 현장적응

대상자들의 임상수행능력은 1~4점의 범위에서 평균 2.85점이었으며, 전문직업성은 1~5점의 범위에서 평균 3.10점이었으며, 현장적응은 1~5점의 범위에서 평균 2.79점이었으며 (Table 2).

Table 2. Descriptive Statistics of Research Variables (N=213)

| Variables | M± SD | Min | Max | Range |
|---------------------|-----------|------|------|-------|
| Clinical competence | 2.85±0.25 | 2.17 | 3.75 | 1~4 |
| Professionalism | 3.10±0.30 | 2.05 | 3.95 | 1~5 |
| Field adaptation | 2.79±0.37 | 1.74 | 3.77 | 1~5 |

3. 신규간호사들의 임상수행능력, 전문직업성, 현장적응의 상관관계

연구대상의 임상수행능력과 현장적응의 관계에서 전문직업성의 매개효과를 검증하기 위해 첫 번째 단계인 세 변수 간 상관관계를 확인하였다. 분석결과, 신규간호사들의 임상수행능력과 전문직업성($r=.33, p<.001$), 임상수행능력과 현장적응($r=.28, p<.001$), 전문직업성과 현장적응($r=.62, p<.001$)은 각각에서 유의미한 양의 상관관계가 있었다(Table 3).

Table 3. Correlations among Study Variables (N=213)

| Variables | Clinical competence | Professionalism | Field adaptation |
|---------------------|---------------------|-----------------|------------------|
| | r (p) | r (p) | r (p) |
| Clinical competence | 1 | | |
| Professionalism | .33 (<.001) | 1 | |
| Field adaptation | .28 (<.001) | .62 (<.001) | 1 |

4. 임상수행능력에서 현장적응의 관계에서 전문직업성의 매개효과

임상수행능력에서 현장적응의 관계에서 전문직업성의 매

개효과 분석을 위한 세 가지 변수 간 경로를 보면, 임상수행능력에서 전문직업성으로의 경로에서는 간접효과 없이 직접효과가 유의하여($\beta=.33, p=.002$) 총 효과가 유의하였으며($\beta=.33, p=.002$), 전문직업성에서 현장적응의 경로에서도 간접효과 없이 직접효과가 유의하여($\beta=.59, p=.002$) 총 효과가 유의하였다($\beta=.59, p=.002$). 임상수행능력에서 현장적응으로의 경로에서 직접 효과는 통계적인 유의성이 없었으나($\gamma=.09, p=.112$) 전문직업성을 매개변수로 한 간접효과가 유의한 영향($\gamma=.19, p=.002$)을 미쳐 총 효과는 통계적으로 유의하여($\gamma=.28, p=.003$) 완전매개효과가 있는 것으로 나타났고, 설명력은 39.2%였다(Table 4).

논 의

신규간호사들이 현장에 적응하지 못하면 결국 이직으로 연결된다. 본 연구자들은 최근 간호 영역 확대의 사회적 요구에 따른 간호 수요의 증가로 신규간호사의 이직관리가 중요하게 대두됨에 따라 이직을 초래할 수 있는 신규간호사의 현장적응 연구를 시도하였다. 신규간호사 교육에서 가장 흔히 그리고 가장 많은 비중으로 다루고 있는 임상수행능력의 현장적응에 대한 관계에서, 전문직업성이 그 사이에서 매개효과가 있는지를 검토하였다.

신규간호사인 본 연구대상자들의 임상현장적응은 1~5점의 범위에서 2.79점으로서 본 연구와 동일한 도구를 사용한 Ji (2009)의 연구에서 재직하고 있는 1년 미만 신규간호사들의 현장적응 점수 2.95점보다는 낮았다. 이러한 차이는 Ji (2009)의 연구는 150명 이상 규모의 병원간호사를 대상으로 하였고, 본 연구는 상급종합병원의 간호사를 대상으로 하였으므로 환자의 중증도가 더 높은 상급종합병원의 특성상 본 연구의 간호사들이 현장적응을 위한 더 많은 영역의 역할과 능력이 요구되었기 때문으로 해석된다. 하지만 환자 중증도 이외의 다른 영향 요인도 있을 수 있으므로 하나의 연구 안에서 다양한 병원 규모별로 현장적응에 차이가 있는지 재검증할 필요가 있다.

Table 4. Effects of Predictor Variables

(N=213)

| Path | Direct effect (p) | Indirect effect (p) | Total effect (p) | SMC |
|--|-------------------|---------------------|------------------|------|
| Clinical competence → Professionalism | .33 (.002) | .00 | .33 (.002) | - |
| Professionalism → Field adaptation | .59 (.002) | .00 | .59 (.002) | .108 |
| Clinical competence → Field adaptation | .09 (.112) | .19 (.002) | .28 (.003) | .392 |

SMC=Squared Multiple Correlation.

연구대상자들의 임상수행능력은 평균 2.85점으로 나타났는데, 이는 500병상 이상의 종합병원 및 800병상 이상의 대학병원의 신규간호사를 대상으로 한 Shin, Lee와 Lim (2010)의 2.83점과 유사하였다. 본 연구대상자들의 임상수행능력은 100점 만점으로 환산 시 71.25점으로 임상 면허 간호사로서는 만족스러운 점수가 아니었다. 임상수행능력 향상을 위하여 관찰 위주의 임상실습을 포함한 간호대학생들의 교과 과정과 수업방법 개발 및 검증에 대한 연구가 필요하다고 하고 본다.

본 연구대상자들의 전문직업성은 1~5점의 범위에서 평균 3.10으로 본 연구와 동일한 도구를 사용한 Lee (2010)의 연구 결과인 임상간호사의 전문직업성 점수 3.65점이나 Han 등 (2010)의 병원간호사를 대상으로 한 전문직업성 3.24점보다 낮았다. 이는 직위가 높을수록 전문직업성은 유의하게 높았음 (Han et al., 2010)을 감안할 때, 본 연구대상자들은 병원에 취업한 지 1년 미만인 신규간호사들이며 Lee (2010)와 Han 등(2010)의 연구대상자들은 일반 간호사와 관리직도 포함되는 간호사 전체인 것과 관계가 있는 것으로 해석된다.

본 연구대상 신규간호사들에서 임상수행능력이 높을수록 현장적응 점수도 높아 정적인 상관성을 가졌는데, 이는 Son, Koh, Kim과 Moon (2001)의 결과나 현장적응이 간호사들의 임상수행이 포함되는 직무수행과 관련되어 있다는 Wanberg 와 Kammeyer-Mueller (2000)의 결과와 일치하는 것이다. 신규간호사는 임상간호업무에 대한 체계적인 예비교육의 필요성을 절감하였고, 병원에서 신규간호사의 입사충격으로 인한 부적응을 최소화하고 병원 조직 내부자로 완전히 적응할 수 있도록 하는 과정이 간호 임상 수행을 포함하는 직무 교육 위주로 진행되어 왔다(Ji, 2009)는 것은 본 연구의 결과를 지지하는 것이다.

신규간호사들의 전문직업성은 현장적응과 정적인 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 현장적응을 잘할수록 이직률은 낮다는 것이나(Ji, 2009), 전문직업성이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 결과(Han et al., 2010)와 함께 신규간호사의 이직 및 현장적응 연구에서 전문직업성도 함께 고려해야 할 주요 변수임을 지지하는 것이다. 특히 현장적응과의 단변량 분석 결과에서 임상수행능력과 현장적응의 피어슨 상관계수가 .28 ($p < .001$)인데 반해 현장적응과 전문직업성 간의 피어슨 상관계수는 .33 ($p < .001$)으로, 전문직업성이 임상수행능력보다 현장적응과 더 높은 관계성을 보였는데, 이를 통해 전문직업성이 신규간호사의 현장적응 중재연구에서 임상수행능력 못지않게 중요하게 다루어야 할 변수임을 알 수 있었다.

본 연구결과 신규간호사의 전문직업성은 임상수행능력과 현장적응 간에 매개작용을 하는 것으로 나타났다. 즉, 임상수행능력과 현장적응의 관계에서 전문직업성이 인과경로 사이에 놓여 신규간호사의 임상수행능력이 높을수록 전문직업성이 커지고, 전문직업성이 높을수록 현장적응 정도가 높았다. 임상수행능력이 전문직업성에 미치는 영향은 수술실 간호사들의 업무수행능력이 높을수록 전문직업성이 높았다는 Hwang (2012)의 연구결과나 임상간호사의 전문직업성이 높을수록 간호업무수행 정도가 높았던 Kwon 등(2009)의 연구결과와 같은 맥락의 결과이다. 그러나 Hwang (2012)이나 Kwon 등 (2009)의 연구결과는 상관관계만을 보여주는 것으로 전문직업성이 선행하는 요인인지 혹은 종속하는 요인인지 밝힐 수 없었지만 본 연구는 임상수행능력이 전문직업성에 선행하는 요인이었으므로 임상수행능력의 향상을 통해 전문직업성 강화를 도모할 수 있을 것으로 추론할 수 있다.

전문직업성이 매개변수로서 현장적응의 선행요인으로 나타난 본 연구의 결과는 신규간호사의 현장적응에서 전문직업성의 영향력을 의미하는 것이다. 이는 신규간호사의 적응과 이직예방을 위해서 임상수행능력의 향상뿐 아니라 전문직업성에 대한 교육도 병행할 때 더욱 효율적일 수 있을 것으로 생각해 볼 수 있다. 일반 간호사의 전문직업성이 책임간호사나 수간호사에 비해 가장 낮은 것으로 보고되는데(Han et al., 2010; Kwon et al., 2009) 신규간호사의 현장적응에 전문직업성이 선행 요인으로 작용할 수 있음을 고려할 때, 신규간호사의 전문직업성 향상을 위한 교육 및 관리 프로그램이 신규간호사의 이직 예방에 도움이 될 수 있을 것이다. 간호사의 전문직업성은 간호사 자신의 직업에 대해 갖는 인식, 태도나 믿음이다(Hall, 1968). 인식, 태도, 믿음, 가치 및 믿음 등은 단기 간에 이루어질 수 있는 것이 아니며 가시적이지 않지만 본 연구결과를 통해 나타난 중요성은 신규간호사 단계에서 꾸준히 교육하고 관리하는 것이 필요함을 지지하는 것이다.

본 연구결과 나타난 전문직업성의 이러한 매개효과는 신규간호사의 현장적응 사정과 분석 시 임상수행능력 외에 전문직업성도 함께 검토하고 고려하여야 함을 보여주는 것이다. 간호영역의 다양화와 전문화에 따라 간호사들의 전문직업성에 대한 검토가 요구되어지고 있으며 신규간호사에서도 전문직업성의 필요성이 대두됨을 의미하는 것이다(Wynd, 2003).

현장 적응은 간호사 개인에게 일차적인 책임이 있지만 신규간호사가 현장 적응하는 초기과정에서 형성된 조직의식, 태도, 학습 및 행동 등은 전 경력과정에 반영되어 영향을 주므로 (Ji, 2009) 간호조직 차원에서 관심과 지지가 필요하다. 이러

한 필요성으로 신규간호사 현장적응과 관련된 기존의 연구나 실행되고 있는 실무 프로그램 외에도 지속적인 탐색과 분석을 통한 근거기반 프로그램 개발과 검증이 지속되어야 할 것이다.

본 연구는 간호부의 편의 추출에 의존할 수밖에 없었던 대상자 선정의 한계와 임상수행능력이 자가보고형으로 측정되었다는 제한점으로 인해 연구결과의 확대해석에 신중을 기해야 한다. 하지만 임상수행능력과 현장 적응 간의 상관관계 확인에 국한하지 않고, 간호사의 전문직업성이 임상수행능력과 현장적응 사이의 인과성 경로에 있음을 밝힌 것에 본 연구의 의의가 있다고 본다. 기존의 신규간호사 교육은 직무 지식과 기술, 행정 및 병원조직의 규정 등 조직 중심 혹은 의료 소비자 중심으로 이루어지고 있었다. 신규간호사를 대상으로 한 본 연구결과는 직업에 대한 소명의식, 공공서비스에 대한 신념, 자율성, 자체규제에 대한 신념, 전문성 등의 하부 영역이 포함된 전문직업성 강화를 반영하는 간호사 개인 특성 강화 교육도 부가되어야 하는 근거를 제시하였는데 의의가 있다. 전문직업성 강화를 위한 간호사 중심의 교육이 궁극적으로는 의료소비자 및 조직에 긍정적인 성과를 가져다 줄 수 있을 것으로 본다.

결론

본 연구는 병원에 근무하고 있는 신규간호사들을 대상으로 임상수행능력과 현장적응 사이의 관계에서 전문직업성의 역할을 규명하기 위해 실시한 서술적 관계조사연구로 213명의 자료를 분석에 이용하였다. 임상수행능력은 현장적응과 유의한 정적 상관관계를 나타내었으며 전문직업성은 현장적응과 정적인 상관성을 나타내었다. 전문직업성은 임상수행능력과 현장적응 간의 매개효과가 유의하게 있는 것으로 나타났다. 임상수행능력과 현장적응의 관계에서 전문직업성이 인과경로 사이에 놓여 신규간호사의 임상수행능력이 높을수록 전문직업성이 커지고, 높아진 전문직업성은 현장적응 정도를 높이는 것으로 나타났다. 이로써 본 연구결과는 선행연구에서 보고된 현장적응에 영향을 주는 임상수행능력과 현장적응, 전문직업성과 현장적응, 그리고 임상수행능력과 전문직업성에 대한 개별적인 단순 상관관계에서 임상수행능력의 현장적응에 대한, 전문직업성의 기전적 역할의 확인을 통해 이후 신규간호사의 현장적응 프로그램 개발에 대한 과학적이고 근거중심적 접근에 도움이 될 것으로 기대된다.

본 연구결과를 통해 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 전문직업성을 포함하는 신규간호사의 현장적응 프로그램의 개발과 효과 검증 연구를 제안한다.

둘째, 신규간호사를 대상으로 한 본 연구결과를 기반으로 전체 간호사 재직 기간 동안 적응이 요구되는 각 단계별 혹은 근무기간별 임상수행능력과 현장적응 간의 관계에서의 전문직업성의 매개효과 검증을 제안한다.

REFERENCES

- Baek, H. C., & Kim-Godwin, Y. S. (2007). Translation and validation of Korean version of Hall's professionalism inventory. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 13*, 509-515.
- Benner, P. (1984). *From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice*. Menlo Park Calif.: Addison-Wesley Pub. Co.
- Brewer, C. S., Kovner, C. T., Greene, W., Tukov-Shuser, M., & Djukic, M. (2012). Predictors of actual turnover in a national sample of newly licensed registered nurses employed in hospitals. *Journal of Advanced Nursing, 68*, 521-538. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05753.x>
- Byeon, Y. S., Lim, N. Y., Kang, K. S., Sung, M. S., Won, J. S., Ko, I. S., et al. (2003). Clinical nursing competency for new graduate nurses - A grounded theory approach -. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing, 10*(1), 47-56.
- Castell, F. (2008). Professionalism in nursing practice. *Nursing Journal NorthTec, 12*, 13-17.
- Choi, S. O. (2004). *The development of organizational socialization process model of new nurses in hospital setting using a system dynamics approach*. Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Currie, L. J. (1994). *New graduates' values and the effect of a nurse transition program on neophyte staff nurses' clinical competency, role adjustment, job satisfaction, length of stay, and turnover*. Unpublished doctoral dissertation, University of Virginia, Morgantown, USA.
- Hall, R. H. (1968). Professionalism and bureaucratization. *American Sociological Review, 63*, 92-104.
- Han, Y. H., Sohn, I. S., Park, K. O., & Kang, K. H. (2010). The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Research, 16*(2), 17-31.
- Hospital Nurses Association. (2010). *Training guideline for new nurses*. Seoul: Hospital Nurses Association.
- Hospital Nurses Association. (2011). *2010 Actual condition survey report of nurse staffing*. Retrieved March 9, 2011, from <http://www.khna.or.kr/web/information/resource.php>

- Hwang, S. M. (2012). *Competency performance ability, professionalism and job satisfaction in operating room nurses*. Unpublished master's thesis, Kongju National University, Gongju, Korea.
- Ji, E. O. (2009). *A study on field adaptation of new nurses*. Unpublished Master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Kim-Godwin, Y. S., Baek, H. C., & Wynd, C. A. (2010). Factors influencing professionalism in nursing among Korean American registered nurses. *Journal of Professional Nursing, 26*(4), 242-249. <http://dx.doi.org/epoxy.pusan.ac.kr/10.1016/j.profnurs.2009.12.007>
- Kim, C. H., Yang, S. S., Kim, Y. J., Son, Y. J., You, M. A., & Song, J. E. (2009). A Structural equation model of nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15*, 550-562.
- Kim, M. R. (2008). *Clinical nurses' professionalism, nursing performance, and intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, Korea.
- Kim, M. W. (2006). Development of objectives in nursing clinical education based on the nursing core competencies. *Journal of Korean Academy of Nursing, 36*, 380-402.
- Kwon, K. J., Chu, M. S., & Kim, J. A. (2009). The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15*, 182-192.
- Lee, H. S. (2007). *The effect of the nursing organizational socialization promotion program on organizational outcomes*. Unpublished doctoral dissertation, Korea University, Seoul, Korea.
- Lee, S. Y. (2010). Relations among professionalism, organizational commitment and job satisfaction among clinical nurses. *Journal of East-West Nursing Research, 16*, 179-189.
- Parry, J. (2008). Intention to leave the profession: Antecedents and role in nurse turnover. *Journal of Advanced Nursing, 64*, 157-167. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04771.x>
- Shin, Y. H., Lee, H. J., & Lim, Y. J. (2010). Predictors of clinical competence in new graduate nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 16*, 37-47.
- 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*, 988-997.
- Sohn, I. S., Kim, H. S., Kwon, J. S., Park, D. L., Han, Y. H., & Han, S. S. (2008). Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 14*(1), 85-97.
- Son, J. T., Park, M. H., Kim, H. R., Lee, W. S., & Oh, K. S. (2007). Analysis of RN-BSN students' clinical nursing competency. *Journal of Korean Academy of Nursing, 37*, 655-664.
- Trepanier, S., Early, S., Ulrich, B., & Cherry, B. (2012). New graduate nurse residency program: A cost-benefit analysis based on turnover and contract labor usage. *Nursing Economic\$, 30*, 207-214.
- Wanberg, C. R., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology, 85*, 373-385.
- Wynd, C. A. (2003). Current factors contributing to professionalism in nursing. *Journal of Professional Nursing, 19*, 251-261.
- Yoon, S. H., & Kim, B. S. (2006). New graduate nurses' stress, stress coping, adaptation to work, and job satisfaction: Change comparison by personality. *Journal of Korean Academy of Administration, 12*, 491-500.