

신규간호사의 일의 의미, 조직몰입, 전문직 자기이미지 및 재직의도 간의 관계

김미영¹⁾ · 서형은²⁾ · 이지애³⁾ · 박진화⁴⁾

¹⁾이화여자대학교 간호대학 교수, ²⁾가톨릭관동대학교 간호학과 조교수, ³⁾이화여자대학교 간호대학 강사,
⁴⁾대구가톨릭대학교 간호대학 부교수

Relationships between Meaning of Work, Organizational Commitment, Professional Self-image, and Retention Intention among New Nurses

Kim, Mi Young¹⁾ · Seo, Hyung Eun²⁾ · Lee, Jihae³⁾ · Park, Jin Hwa⁴⁾

¹⁾Professor, College of Nursing, Ewha Womans University

²⁾Assistant Professor, Department of Nursing Science, Catholic Kwandong University

³⁾Lecturer, College of Nursing, Ewha Womans University

⁴⁾Associate Professor, College of Nursing, Daegu Catholic University

Purpose: This study was conducted to explore the relationships among new nurses' meaning of work, organizational commitment, professional self-image, and retention intention through path analysis. **Methods:** The participants were 872 nurses with less than a year of clinical experience working at general or tertiary hospitals over 500 beds in Korea. The data were collected using structured questionnaires from May 15, 2021 to June 28, 2021, and analysis was conducted using SPSS/WIN 22.0 and AMOS 21.0 programs. **Results:** Retention intention was explained by meaning of work, organizational commitment, and professional self-image, its explanatory power was 46.5%. The mediating effect of professional self-image was found on the relationship between meaning of work and retention intention. **Conclusion:** To encourage the retention intention among new nurses, an environment where new nurses can set a high value on the meaning of work and sense of accomplishment should be created, and a strategy to improve organizational commitment and professional self-image should be established.

Key words: Psychological Retention, Nurses, Self Concept, Work Engagement

I. 서론

1. 연구의 필요성

간호실무가 복잡해지고 환자의 권리의식이 향상되면서 간호사의 역할과 업무가 확대되고 있지만 국내 간호사의 이직률

은 지난 10년간 15.2~18.5%로 높은 수치를 나타내고 있다 [1,2]. 특히 신규간호사는 2019년 1년 이내에 이직할 비율이 44.5%로 간호사의 평균 이직률인 15.2%보다 3배 정도 높은 것으로 나타나[2], 신규간호사가 조기 사직을 하지 않고 지속적으로 의료기관에 재직할 수 있는 효율적인 관리가 필요함을 시사하고 있다. 신규간호사는 병원이라는 낯선 환경에서 학교

주요어: 심리적 유지, 간호사, 자아개념, 업무몰입

Corresponding author: Park, Jin Hwa

College of Nursing, Daegu Catholic University, 33 Duryugongwon-ro, 17-gil, Nam-gu, Daegu 42472, Korea.

Tel: 82-53-650-4754, Fax: 82-53-650-4392, E-mail: parkjh07@cu.ac.kr

* 본 연구는 2020년 병원간호사회에서 연구비를 지원받아 진행된 연구임.

투고일: 2021년 12월 21일 / 심사의뢰일: 2022년 2월 7일 / 게재확정일: 2022년 2월 24일

에서 배운 간호 전문직 가치관과 임상 현장에서 실제 마주한 현실 간의 괴리감, 심리적인 불안, 긴장도를 겪으며, 이 과정에서 내적인 갈등, 업무 불만족을 경험하고 이직을 고려한다[3].

재직의도는 현재 조직에서 고용을 지속하고자 하는 개인의 결정으로, 개인이 새로운 직장을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 직무에 머무르려는 의도를 의미한다[4]. 신규간호사가 근속을 유지하며 간호 전문직과 임상실무능력을 점차 갖춘다면, 환자안전사고를 예방하고 수준 높은 간호를 환자에게 제공할 수 있고[5], 조직은 인력 대체비용이 감소되어 경영의 효율성을 기대할 수 있다. 따라서 신규간호사의 재직의도를 파악하는 것은 이직을 예방하고 신규간호사의 재직률을 높일 수 있는 실제적이고 효율적인 접근방법이라는 점에서[6] 이직의도를 파악하는 것보다 더 효과적일 수 있다.

일에 대한 관점은 개인마다 일에 부여하는 의미에 따라 구별되지만[7], 간호사에게 일의 의미는 자신이 왜 간호를 하는지 이해하며, 이러한 일의 의미가 간호업무에 내재적 동기를 유발하는 것이다. 신규간호사 대상 연구에서는 신규간호사가 일과 관련된 활동의 목적과 의미를 생각하고 개인적인 성장을 지향하여 삶의 목적을 추구할수록 병원에 소속되어 있다고 느꼈으며[8], 긍정적인 대인관계를 형성하였고[9], 근속이 유지되는 것으로 나타났다[8].

조직몰입이란 개인이 소속된 조직에 심리적으로 동화되거나 일체감을 느끼는 수준으로, 조직 구성원과 조직이 추구하는 가치, 목표가 자신과 부합할 때 나타난다[10]. 그러나 신규간호사는 병원조직의 목표, 가치에 본인의 생각이 부합하지 않다고 생각하는 경우가 많고[11] 근속에 대한 의지는 낮은 것으로 나타났다[12]. 특히 신규간호사는 입사한 지 4개월이 되면 프리셉터로부터 독립하여 자신이 담당한 환자 간호에 책임을 지는 시기에 조직몰입이 유의하게 감소하는 것으로 나타났다[11]. 신규간호사의 조직몰입이 감소하면 정서적 소모가 높아졌으며[11], 반면 신규간호사의 조직몰입이 높으면 직무만족도가 향상되었으며, 이직에 대한 의도가 감소하였으므로[12], 조직몰입을 향상시키는 요인을 확인하고 이를 강화할 필요가 있다.

간호사의 전문직 자기이미지는 간호사로서 가지고 있는 역량, 역할 등에 대한 자기 자신의 주관적인 평가와 견해이다[13]. 신규간호사는 학생에서 간호사로의 위치와 역할이 전환되는 임상적응과정을 경험하며, 간호조직에 대한 태도를 형성하고 경력의 포부를 다진다. 입사 초기는 신규간호사가 긍정적인 전문직 정체성을 확립하여 단위 내에서 조직 생산성을 갖춘 구성원으로 성장할 수 있는 중요한 시기이다[14]. 신규간호사의 전문직 자기개념은 스스로 업무를 수행할 수 있다는

신념뿐 아니라 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다[15]. 반면 간호사에 대한 부정적인 이미지를 형성할 경우 업무수행능력이 떨어지므로 신규간호사가 인지하는 간호 전문직으로서 적절한 이미지를 형성하는 것이 중요하다.

대중이 가지는 간호사의 이미지는 일의 가치와 관련이 있는 중요한 요소로 일의 의미와 간호사의 인지된 대중 이미지 간에는 유의한 상관관계를 나타냈으며[9], 간호사의 전문직 자기이미지가 간호실무의 높은 참여와 전문직에 남아 있으려는 의도 간의 관계를 매개한다는 것을 나타냈다[16]. 이와 같이 신규간호사가 전문 직업인으로서 긍정적인 자기이미지를 가지는 것은 직업에 대한 일의 가치를 높여 임상에서 근속하게 되는 주요 요소인 것으로 나타났다. 따라서 신규간호사가 조직을 떠나지 않고 재직하려는 의도는 그들이 일의 의미, 조직몰입, 전문직 자기이미지의 변인들을 어떻게 인식하는가와 관련이 있음을 알 수 있다.

이에 본 연구는 신규간호사의 재직의도를 조절할 수 있는 변인으로 일의 의미와 같은 내재적 동기나 자신의 전문직에 대한 가치관이나 태도와 같은 개인적인 요인에 초점을 두고 재직의도에 영향을 미치는 변인들을 조사하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 신규간호사의 일의 의미, 조직몰입, 전문직 자기이미지가 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 신규간호사의 재직의도에 대한 경로모형을 구축하고 이를 검증함으로써 향후 신규간호사의 인력관리를 위한 기초자료를 제공하고자 한다. 이에 대한 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일의 의미, 조직몰입, 전문직 자기이미지 및 재직의도 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 일의 의미, 조직몰입, 전문직 자기이미지 및 재직의도의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 일의 의미, 조직몰입, 전문직 자기이미지 및 재직의도 간의 관계를 규명한다.

3. 가설모형

본 연구는 선행연구를 통해 신규간호사의 일의 의미, 조직몰입, 전문직 자기이미지가 재직의도에 미치는 영향을 확인하였다. 또한 간호사의 전문직 자기이미지는 간호실무의 높은 참여와 전문직에 남아 있으려는 의도 간의 관계를 매개하였으며, 간호사의 인지된 대중 이미지와 일의 의미 간에는 유의한 상관관계를 나타냈다는 연구결과에 근거하여 대상자의 일의

의미, 조직몰입이 재직의도에 미치는 영향에서 전문직 자기이미지의 매개효과를 파악하고자 하였다. 따라서 일의 의미와 조직몰입을 외생변수로, 전문직 자기이미지를 내생변수와 외생변수로, 재직의도를 내생변수로 설정하였다. 본 연구의 개념적 기틀에 기반으로 한 가설은 다음과 같다.

- 1) 가설 1. 신규간호사의 일의 의미는 재직의도에 양의 영향을 미칠 것이다.
- 2) 가설 2. 신규간호사의 조직몰입은 재직의도에 양의 영향을 미칠 것이다.
- 3) 가설 3. 신규간호사의 전문직 자기이미지는 재직의도에 양의 영향을 미칠 것이다.
- 4) 가설 4. 신규간호사의 일의 의미는 전문직 자기이미지에 양의 영향을 미칠 것이다.
- 5) 가설 5. 신규간호사의 조직몰입은 전문직 자기이미지에 양의 영향을 미칠 것이다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 신규간호사의 일의 의미, 조직몰입, 전문직 자기이미지 및 재직의도 간의 관계를 탐색하고, 이들의 인과적 관계에 대한 가설적 모형을 도출하고, 제시된 가설을 검증한 경로분석 연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 전국에 소재하는 500명상 이상의 종합병원에 재직 중인 임상경력 1년 이하의 신규간호사를 대상으로 하였다. 연구대상자 수는 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 유의수준 0.05, 검정력 0.9, 중간 크기의 효과 0.2 수준의 상관분석에 필요한 최소 표본 수는 258명으로 산출되었다. 본 연구에서는 전국의 500명상 이상의 의료기관 중에서 협조를 허락한 16개 의료기관에 소속된 신규간호사를 대상으로 908부의 설문지를 보내 887부가 회수되었고, 이 중 13부는 임상경력의 1년 초과, 2부는 모든 문항을 3번으로 체크하여 탈락되어 최종적으로 총 872부의 설문지(98.3%)가 분석에 사용되었다. 설문지의 지역별 분포는 서울, 인천, 경기권 지역의 신규간호사 288명, 대전, 충청권 지역의 신규간호사 139명, 광주, 전라권 지역의 신규간호사 184명, 대구, 부산, 경상권 지역의 신규간호사 157명, 강원, 제주 지역의 신규간호사 104명으로 총 872명이었다.

3. 연구도구

본 연구에서는 구조화된 설문지를 이용하였으며, 설문지는 일반적 특성 9문항, 전문직 자기이미지 26문항, 조직몰입 15문항, 일의 의미 10문항, 재직의도 6문항으로 총 66문항이었다. 모든 도구는 도구를 개발하고 번안한 연구자들에게 허락을 받고 수행되었다.

1) 일반적 특성

본 연구의 일반적 특성은 성별, 연령, 근무경력, 임금수준, 간호학과 지원동기, 병원유형, 지역, 근로계약 형태, 근무형태로 구성되었다.

2) 일의 의미

일의 의미는 Steger와 Dike [17]이 개발한 Working As Meaning Inventory (WAMI) 도구를 Kim [7]이 한국어로 번안 후 타당도를 검증한 일의 의미 도구를 이용하였다. 본 도구는 총 10문항으로 일에서의 긍정적 의미 4문항, 일을 통한 의미 만들기 3문항, 공공의 선을 위한 동기 3문항의 3개의 하위요인으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로, ‘전혀 아니다’ 1점, ‘아니다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 일에서 의미가 있다고 지각하고 있음을 의미한다. Steger와 Dike [17]이 개발한 도구의 Cronbach’s α 는 .93, Kim [7]의 연구에서의 Cronbach’s α 는 .90이었으며, 본 연구에서의 Cronbach’s α 는 .90이었다.

3) 조직몰입

조직몰입은 Mowday 등[10]이 개발한 Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) 도구를 Lee [18]가 번안하여 수정 및 보완한 도구를 이용하였다. 본 도구는 총 15문항으로 4점 Likert 척도이며, 각 문항은 ‘거의 그렇지 않다’ 1점, ‘대체로 그렇지 않다’ 2점, ‘대체로 그렇다’ 3점, ‘매우 그렇다’ 4점으로 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. Mowday 등[10]이 개발한 도구의 Cronbach’s α 는 .89, Lee [18]의 연구에서의 Cronbach’s α 는 .87이었으며, 본 연구에서의 Cronbach’s α 는 .88이었다.

4) 전문직 자기이미지

전문직 자기이미지는 Arthur [19]가 개발한 27문항의 Professional Self-Concept of Nurses Instrument (PSCNI) 도구를 본 연구자가 번역, 역번역 작업 및 내용타당도 검증을 통해 26문항으로 수정·보완하였다. 도구의 내용타당도 검증을

위해 6인의 전문가(간호대학 교수 2인, 간호관리자 2인, 경력 간호사 2인)로부터 Contents Validity Index (CVI)를 산출한 결과 '내가 책임을 맡으면, 사람들은 효율적으로 일한다'의 문항이 각 문항에 대한 절단값 기준인 .78과 전체 문항에 대한 절단값 기준인 .90 규정[20]에 미치지 못하여 삭제하였다. 또한 '대부분의 동료들은 나를 리더로 생각하고, 나와 함께 일하는 것을 좋아한다'의 문항은 신규간호사가 리더 역할을 하는 것이 적합하지 않다는 의견이 반영되어 '나를 리더로 생각하고'의 문장만 삭제 후 이용되었다.

각 문항은 4점 Likert 척도이며, '그렇지 않다' 1점, '그렇지 않은 편이다' 2점, '그런 편이다' 3점, '그렇다' 4점으로, 부정 문항(11, 16, 17, 18, 24, 26)은 역환산하였으며 점수가 높을수록 전문직 자기이미지 정도가 높은 것을 의미한다. Arthur [19]가 개발한 도구의 Cronbach's α 는 .85였고, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .87이었다.

5) 재직의도

재직의도는 Cowin [4]이 개발한 Nurse Retention Intent (NRI) 도구를 Kim [21]이 번안한 재직의도 도구를 이용하였다. 본 도구는 총 6문항으로 각 문항은 8점 Likert 척도이며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '대체로 그렇지 않다' 3점, '약간 그렇지 않다' 4점, '약간 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 6점, '그렇다' 7점, '매우 그렇다' 8점으로 점수가 높을수록 재직의도 정도가 높음을 의미한다. Cowin [4]이 개발한 도구의 Cronbach's α 는 .97, Kim [21]의 연구에서의 Cronbach's α 는 .89였으며, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .92였다.

4. 자료수집방법

자료수집기간은 2021년 5월 15일부터 6월 28일까지 실시되었으며, 자료수집을 위해 병원간호사회에 등록된 500명 이상의 종합병원 78개 중 지역별 의료기관 병상별 분포와 의료기관 유형을 고려하여 편의표본추출을 통해 16개 의료기관을 선정하였다. 연구자는 각 병원의 부서장과 교육담당 간호사에게 연구의 목적과 방법을 설명하였으며 설문 협조공문과 함께 각 의료기관에서 요구한 설문 부수와 반송 봉투를 동봉하여 16개 의료기관에 우편 발송하였다. 각 의료기관의 교육담당 간호사가 본 연구의 목적을 이해하고 협조를 수락한 1년 이하의 신규간호사에게 설문지를 의뢰하였고, 설문에 참여한 간호사는 개별 봉투에 밀봉하여 제출하도록 하였다. 설문 응답한 시간은 10~15분 정도 소요되었다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 22.0 프로그램과 AMOS 21.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일의 의미, 조직몰입, 전문직 자기이미지, 재직의도의 정도는 평균, 표준편차, 최솟값과 최댓값으로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 일의 의미, 조직몰입, 전문직 자기이미지, 재직의도의 차이는 Independent t-test 또는 One-way ANOVA를 이용하며, 집단 간 유의한 차이가 있는 경우 Scheffé test를 이용하였다.
- 4) 대상자의 일의 의미, 조직몰입, 전문직 자기이미지 및 재직의도 간의 관계는 Path analysis로 분석하였다.

6. 윤리적 고려

연구대상자의 윤리적 보호를 위해 연구자가 소속된 기관의 생명윤리위원회(Institution Review Board, IRB)의 승인(ewha-202003-0015-01)을 받은 후 진행하였다. 설문 시작 전 연구목적과 연구방법을 대상자에게 설명하고 연구결과는 연구 이외의 다른 목적으로 사용하지 않을 것과 대상자의 의사에 따라 언제든지 연구참여를 철회할 수 있으며, 중도 철회로 인한 불이익은 없을 것을 설명하였다. 또한 연구참여에 대한 익명성 보장, 발생 가능한 이익 및 불이익에 대한 내용과 모든 연구자료는 각 문서마다 암호화하고 연구책임자만이 접근 가능한 장치에 3년간 보관 후 폐기할 것이라는 내용을 설명하고 서면으로 연구 동의를 받았다. 또한 연구참여에 대한 감사의 표시로 핸드러션을 지급하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 총 872명으로, 남자 122명(14.0%), 여자 750명(86.0%)으로 여자가 대다수를 차지하고 있다. 평균 연령은 24.0±1.7세였으며, 근무경력(평균 6.41±3.30개월)이었고, 3개월 이하가 271명(31.1%)으로 가장 많았다. 임금수준은 200만원 초과~300만원 이하라고 응답한 대상자가 630명(72.2%), 300만원 초과라고 응답한 대상자가 189명(21.7%)이었다. 간호학과를 지원한 동기에 대해서는 '졸업 후 취직이 잘 되기 때문'이 282명(32.3%), '적성과 흥미가 맞아서' 267명

Table 1. General Characteristics Of Participants (N=872)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	Range
Gender	M	122 (14.0)		
	F	750 (86.0)		
Age (yr)	< 24	402 (46.1)	24.0±1.7	21~34
	≥ 24	470 (53.9)		
Clinical career (month)	≤ 3	271 (31.1)	6.41±3.30	1~12
	> 3~6	203 (23.3)		
	> 6~9	175 (20.0)		
	> 9~12	223 (25.6)		
Monthly income (10,000 won)	≤ 200	53 (6.1)		
	> 200~300	630 (72.2)		
	> 300	189 (21.7)		
Reason to choose nursing major	Aptitude and interest	267 (30.6)		
	Based on entrance exam results	95 (10.9)		
	Advice from others	194 (22.3)		
	Guaranteed employment	282 (32.3)		
	Help others	34 (3.9)		
Hospital type	General hospital	96 (11.0)		
	Tertiary hospital	776 (89.0)		
Hospital location	Seoul	145 (16.6)		
	Gyeonggi-do	143 (16.4)		
	Chungcheong-do	139 (15.9)		
	Jeolla-do	184 (21.1)		
	Gyeongsang-do	157 (18.0)		
	Gangwon-do	38 (4.4)		
	Jeju-do	66 (7.6)		
Employment type	Permanent	701 (80.4)		
	Contract	171 (19.6)		
Duty type	3 shift	830 (95.2)		
	2 shift	0 (0.0)		
	Others	42 (4.8)		

(30.6%), ‘가족 및 친척의 권유’ 194명(22.3%) 순이었다. 직업 관련 특성으로는 병원유형은 776명(89.0%)이 상급종합병원에서 근무하고 있었으며, 지역은 전라도 184명(21.1%), 경상도 157명(18.0%), 서울 145명(16.6%), 경기도 143명(16.4%), 충청도 139명(15.9%), 제주도 66명(7.6%), 강원도 38명(4.4%)의 순이었다. 근로계약 형태는 정규직이 701명(80.4%), 계약직이 171명(19.6%)이었다. 근무형태는 3교대라고 응답한 대상자가 830명(95.2%)으로 가장 많았다(Table 1).

2. 대상자의 일의 의미, 조직몰입, 전문직 자기이미지 및 재직의도 정도

대상자의 일의 의미의 문항 평균값은 5점 만점 중 3.54±0.53점이었으며, 조직몰입의 문항 평균값은 5점 만점 중 3.25±0.48점이었다. 전문직 자기이미지의 문항 평균값은 4점 만

점 중 2.56±0.31점이었으며, 재직의도의 문항 평균값은 8점 만점 중 5.35±1.32점이었다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 일의 의미, 조직몰입, 전문직 자기이미지, 재직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 일의 의미는 간호학과 지원 동기(F=15.87, $p < .001$), 지역(F=2.43, $p = .033$)에서 통계적으로 유의하였으며, 사후 분석 결과 적성과 흥미를 고려하였거나 봉사에 가치를 두어 간호학과에 지원했던 대상자가 입시 성적에 맞추었거나 주변의 권유 또는 취업의 용이성 때문에 간호학과에 지원했던 대상자보다 일의 의미가 유의하게 높았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입은 근무경력(F=12.31, $p < .001$), 임금수준(F=5.37, $p = .005$), 간호학과 지원동기(F=9.32, $p < .001$), 병원유형($t = 6.37$, $p = .012$), 근로계약 형

Table 2. Degrees of Variables

Variables	Item		Skewness	Kurtosis
	M±SD	Range		
Meaning of work	3.54±0.53	1~5	-0.44	1.27
Organizational commitment	3.25±0.48	1~5	-0.42	0.87
Professional self-image	2.56±0.31	1~4	-0.14	0.56
Retention intention	5.35±1.32	1~8	-0.34	0.11

태($t=-3.74, p<.001$), 근무형태($t=4.51, p=.034$)에서 통계적으로 유의한 결과가 나타났다. 사후 분석 결과, 근무경력이 3개월 이하인 대상자가 3개월~12개월인 대상자보다, 임금수준이 월 200만원 이하인 대상자가 월 200만원 초과인 대상자보다, 봉사에 가치를 두어 간호학과에 지원했던 대상자가 취업의 용이성 때문에 간호학과에 지원했던 대상자보다, 종합병원에 근무하는 대상자가 상급종합병원에 근무하는 대상자보다, 계약직 대상자가 정규직 대상자보다, 3교대 근무를 하지 않는 대상자가 3교대 근무를 하는 대상자보다 조직몰입이 유의하게 높았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자기이미지는 성별($t=-2.45, p=.014$), 간호학과 지원동기($F=14.87, p<.001$), 지역($F=3.81, p=.002$), 근무형태($t=8.57, p=.004$)에서 통계적으로 유의하였다. 사후 분석 결과, 여성이 남성보다, 적성과 흥미를 고려하여 간호학과에 지원한 대상자가 취업의 용이성 때문에 간호학과에 지원한 대상자보다, 충청도에서 근무하는 대상자가 강원도 및 제주도에서 근무하는 대상자보다, 3교대 근무를 하지 않는 대상자가 3교대 근무를 하는 대상자보다 전문직 자기이미지가 유의하게 높았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도는 근무경력($F=12.31, p<.001$), 임금수준($F=4.13, p=.016$), 간호학과 지원동기($F=17.62, p<.001$), 근로계약 형태($t=-4.02, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 결과가 나타났다. 사후 분석 결과, 근무경력이 3개월 이하인 대상자가 3개월~12개월인 대상자보다, 임금수준이 월 200만원 이하인 대상자가 월 200만원 초과인 대상자보다, 적성과 흥미를 고려하였거나 봉사에 가치를 두어 간호학과에 지원했던 대상자가 입시 성적에 맞추었거나 주변의 권유 또는 취업의 용이성 때문에 간호학과에 지원했던 대상자보다, 계약직 대상자가 정규직 대상자보다 재직의도가 유의하게 높았다(Table 3).

4. 가설모형의 검증

대상자의 일의 의미, 조직몰입이 재직의도에 미치는 영향

에서 전문직 자기이미지의 매개효과를 파악하기 위해 일의 의미와 조직몰입을 외생변수로, 전문직 자기이미지를 내생변수와 외생변수로, 재직의도를 내생변수로 설정하였다. 가설적 모형 검증에 최대우도법을 적용하기 위해 자료의 정규성을 검토하였으며, 각 변수들은 왜도의 절대값이 1 이하, 첨도의 절대값이 7을 넘지 않아 정규성에 위배되지 않은 것으로 나타났다(Table 2).

제안한 모형의 최종 경로도에 대한 적합성 평가를 실시하였다. 먼저 모형의 전반적인 부합도를 평가하기 위해 절대적합지수인 χ^2 statistics, Goodness of Fit Index (GFI), Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)을 산출하였고, 상대적합지수인 Normed Fit Index (NFI), Comparative Fit Index (CFI)와 간명적합지수인 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)를 산출하였다. 그 결과 $\chi^2=436.28 (p<.001)$, GFI=.84, SRMR=.24, NFI=.71, CFI=.94, PGFI=.10로 나타나 연구모형의 적합도가 좋지 않아 조직몰입이 전문직 자기이미지로 가는 경로를 제거하여 모형을 수정하였다. 그 결과 $\chi^2=84.75 (p<.001)$, GFI=.96, SRMR=.06, NFI=.94, CFI=.94, PGFI=.10로 모형이 개선되었으며, 권장 수준을 만족하였다.

도출된 각 변수들 간의 경로계수를 이용하여 본 연구모형에서 설정한 가설에 대한 검정 결과, ‘가설 1. 신규간호사의 일의 의미는 재직의도에 양의 영향을 미칠 것이다.’는 채택되었다(Estimate=.27, CR=7.32, $p<.001$). ‘가설 2. 신규간호사의 조직몰입은 재직의도에 양의 영향을 미칠 것이다.’는 채택되었다(Estimate=.33, CR=10.25, $p<.001$). ‘가설 3. 신규간호사의 전문직 자기이미지는 재직의도에 양의 영향을 미칠 것이다.’는 채택되었다(Estimate=.22, CR=22.42, $p<.001$). ‘가설 4. 신규간호사의 일의 의미는 전문직 자기이미지에 양의 영향을 미칠 것이다.’는 채택되었다(Estimate=.61, CR=22.42, $p<.001$)(Table 4). 변수 간의 관계를 규명하기 위한 경로 확인 결과, 조직몰입은 재직의도에 유의한 직접적인 영향($\beta=.33, p=.001$)을 주었으며, 일의 의미는 전문직 자기이미지에 유의한 직접적인 영향($\beta=.61, p=.001$)을 주었다. 일의 의미는 재직의도에 대한 직접효과($\beta=.27, p=.002$) 및 간접효과($\beta=.13,$

$p=.002$) 모두 유의하였으며, 전문직 자기이미지는 재직의도에 유의한 직접적인 영향($\beta=.22, p=.002$)을 주어 일의 의미가 재직의도에 미치는 영향에서 전문직 자기이미지는 부분매개 효과를 나타냈다(Table 4, Figure 1). 본 연구모형에서 전문직

자기이미지의 다중상관제곱(Squared Multiple Correlation, SMC)은 .366로 36.6%의 설명력을, 재직의도의 다중상관제곱은 .465로 46.5%의 설명력을 나타냈다.

Table 3. Meaning of Work, Organizational Commitment, Professional Self-image, and Retention Intention by General Characteristics (N=872)

Characteristics	Categories	Meaning of work		Organizational commitment		Professional self-image		Retention intention	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Gender	M	3.53±0.53	-0.87	3.24±0.47	-1.30	2.55±0.31	-2.45	5.35±1.32	-0.33
	F	3.58±0.55	(.382)	3.30±0.51	(.194)	2.63±0.33	(.014)	5.39±1.32	(.744)
Age (yr)	< 24	3.55±0.55	0.47	3.27±0.48	0.95	2.56±0.33	0.13	5.38±1.37	0.59
	≥ 24	3.53±0.52	(.640)	3.24±0.48	(.340)	2.56±0.30	(.900)	5.33±1.29	(.552)
Clinical career (month)	≤ 3 ^a	3.61±0.54	2.56	3.39±0.47	12.31	2.57±0.34	1.32	5.72±1.32	12.31
	> 3~6 ^b	3.52±0.53	(.054)	3.23±0.50	(<.001)	2.52±0.33	(.268)	5.33±1.28	(<.001)
	> 6~9 ^c	3.51±0.49		3.20±0.41	a > b, c, d	2.57±0.28		5.23±1.27	a > b, c, d
	> 9~12 ^d	3.48±0.54		3.15±0.48		2.58±0.30		5.03±1.31	
Monthly income (10,000 won)	≤ 200 ^a	3.63±0.51	1.35	3.43±0.41	5.37	2.58±0.31	0.07	5.84±1.23	4.13
	> 200~300 ^b	3.52±0.54	(.261)	3.26±0.49	(.005)	2.56±0.32	(.936)	5.30±1.35	(.016)
	> 300 ^c	3.57±0.49		3.19±0.45	a > b, c	2.56±0.29		5.39±1.23	a > b, c
Reason to choose nursing major	Aptitude and interest ^a	3.72±0.47	15.87	3.37±0.47	9.32	2.68±0.30	14.87	5.85±1.25	17.62
	Based on EE ^b	3.43±0.55	(<.001)	3.24±0.42	(<.001)	2.50±0.32	(<.001)	5.00±1.17	(<.001)
	Advice from others ^c	3.45±0.55	a, e > b, c, d	3.23±0.49	e > d	2.51±0.33	a > d	5.14±1.35	a, e > b, c, d
	GE ^d	3.43±0.51		3.14±0.45		2.50±0.28		5.09±1.27	
	Help others ^e	3.77±0.54		3.44±0.58		2.64±0.37		5.85±1.33	
Hospital type	General hospital	3.55±0.55	0.04	3.37±0.43	6.37	2.51±0.36	2.85	5.57±1.33	2.85
	Tertiary hospital	3.54±0.53	(.849)	3.24±0.48	(.012)	2.57±0.31	(.092)	5.33±1.32	(.092)
Hospital location	Seoul ^a	3.59±0.52	2.43	3.26±0.42	1.14	2.59±0.26	3.81	5.40±1.17	1.81
	Gyeonggi-do ^b	3.52±0.55	(.033)	3.22±0.50	(.335)	2.51±0.36	(.002)	5.28±1.44	(.109)
	Chungcheong-do ^c	3.65±0.46		3.33±0.52		2.62±0.31	c > f	5.63±1.27	
	Jeolla-do ^d	3.49±0.56		3.22±0.53		2.56±0.34		5.25±1.36	
	Gyeongsang-do ^e	3.51±0.53		3.23±0.43		2.59±0.25		5.25±1.36	
	Gangwon-do/Jeju-do ^f	3.47±0.51		3.27±0.42		2.48±0.34		5.36±1.27	
Employment type	Permanent	3.52±0.53	-1.64	3.22±0.48	-3.74	2.56±0.30	0.25	5.26±1.32	-4.02
	Contract	3.60±0.54	(.101)	3.37±0.45	(<.001)	2.56±0.37	(.800)	5.71±1.28	(<.001)
Duty type	3 shift	3.53±0.53	1.09	3.24±0.48	4.51	2.56±0.31	8.57	5.33±1.32	3.52
	Others	3.62±0.43	(.297)	3.40±0.39	(.034)	2.70±0.31	(.004)	5.73±1.26	(.061)

EE=entrance exam results; GM=guaranteed employment.

Table 4. Effects of Predictor Variables in the Path Model

(N=872)

Endogenous variables	Exogenous variables	SE	CR (p)	Standardized direct effect	Standardized indirect effect	Standardized total effect	SMC (%)
				β (p)	β (p)	β (p)	
Retention intention	Professional self-image	0.042	22.42 (<.001)	.22 (.002)	-	.22 (.002)	.465
	Organizational commitment	0.035	10.25 (<.001)	.33 (.001)	-	.33 (.001)	
	Meaning of work	0.055	7.32 (<.001)	.27 (.002)	.13 (.002)	.40 (.002)	
Professional self-image	Organizational commitment	-	-	-	-	-	.366
	Meaning of work	0.042	22.42 (<.001)	.61 (.001)	-	.61 (.001)	

SMC=squared multiple correlation; SE=standard error; CR=critical ratio.



Figure 1. Revised model.

IV. 논 의

본 연구는 신규간호사의 재직의도에 미치는 영향을 확인하고 일의 의미와 조직몰입, 전문직 자기이미지가 재직의도에 미치는 영향에서 전문직 자기이미지의 매개효과를 파악하고자 시도되었다. 본 연구의 결과 일의 의미, 조직몰입, 전문직 자기이미지가 재직의도에 유의한 영향을 미쳤고, 신규간호사의 간호사 선택 이유 중 적성이나 봉사에 가치를 두는 것이 취업의 용이성, 성적, 주변의 권유에 의해 선택하는 것보다 모든 변인에 유의한 차이를 나타내 신규간호사의 내면의 가치나 동기부여가 주요함을 제시하였다. 또한 전문직 자기이미지는 일의 의미와 재직의도와와의 관계에서 부분매개효과를 나타내 일의 의미에 대한 이해뿐 아니라 전문직으로서의 자기 자신의 이미지를 긍정적으로 지각하는 것이 중요하다는 것을 제시하였다. 이러한 결과는 신규간호사에게 간호직에 대한 긍지와 전문직으로서의 인정, 직무의 의미와 중요성을 강조한 직업 정체성을 고취시켜야 한다는 연구[6]에서 뒷받침되었다.

대상자의 일의 의미(5점 만점 중 3.54±0.53점)는 종합병원에 소속된 간호사를 대상으로 같은 도구로 조사한 Park과 Woo [22]의 연구결과(5점 만점 중 3.39±0.66점)보다 더 높은 것으로 나타났다. 이는 선행연구에서는 연구대상에 경력간호사가 포함되어 있지만 본 연구는 신규간호사를 대상으로 하여 차이를 보인 것으로 생각된다. 대상자의 일반적 특성에 따른 일의 의미에서 적성과 흥미를 고려하였거나 봉사에 가치를 두어 간호학과에 지원했던 대상자가 입시 성적에 맞추었거나 주변의 권유 또는 취업의 용이성 때문에 간호학과에 지원했던 대상자보다 일의 의미가 유의하게 높았다. 이는 소명의식과 일의 의미 간에 정적 상관관계를 나타낸 연구의 결과[22]로도 뒷받침된다. 일의 의미는 자신이 하고 있는 일과 관련된 활동에 대한 목적과 의미를 생각하고, 자신의 성장과 삶의 목적을 추구하는 것이므로[17] 간호학과 선택에 대한 내면의 가치 및 동기가 대상자의 일의 의미를 높이는 데 강력한 요인으로 작용하였음을 알 수 있다.

대상자의 조직몰입(5점 만점 중 3.25±0.48점)은 근무 6개월 후의 특수부서 신규간호사를 대상으로 같은 도구를 사용한 Kim과 Yi [23]의 연구결과(5점 만점 중 3.59±0.10점)보다 더 낮은 것으로 나타났다. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입에서 근무경력이 3개월 이하인 대상자가 3~12개월인 대상자보다 조직몰입이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 신규간호사를 대상으로 근무기간에 따른 조직몰입의 변화를 조사한 Ju 등[11]의 연구에서 근무 2개월 후에 조직몰입이 유의하게 높았던 결과와 맥락을 같이 한다. 또한 계약직 대상자라고 응답한 대상자를 추후 분석하여 살펴본 결과, 3개월 이하가 81.3%를 차지하여 3개월 이하의 근무경력과 계약직의 연계를 통해 높은 조직몰입의 연유를 이해해 볼 수 있다. 봉사에 가치를 두어 간호학과에 지원했던 대상자가 취업의 용이성 때문에 간호학과에 지원했던 대상자보다 조직몰입이 유의하게 높았다. 본 연구에서 대상자의 내면의 가치와 동기부여가 조직몰입과의 관련성이 있는 것으로 이해된다. 종합병원에 근무하는 대상자가 상급종합병원에 근무하는 대상자보다 조직몰입이 유의하게 높았는데, 신규간호사의 소속감 증대를 위해 병상 수가 적은 근무환경이 효과적이라는 연구결과[24]와 상급종합병원의 경우 종합병원에 비해 환자의 중증도가 보다 높은 것이 원인으로 작용했을 것으로 유추해 볼 수 있다. 3교대 근무를 하지 않는 대상자가 3교대 근무를 하는 대상자보다 조직몰입이 유의하게 높았는데, 이는 주간 근무를 하는 간호사가 3교대 근무를 하는 간호사보다 조직몰입이 유의하게 높았다는 Ryu와 Kim [25]의 연구결과와 같은 맥락으로 이해될 수 있다.

대상자의 전문직 자기이미지(4점 만점 중 2.56±0.31점)는 중환자실 간호사를 대상으로 한 Hong과 Sohn [26]의 2.63±0.26점보다 낮은 것으로 나타났다. 이러한 차이에 대해 전문직 자아개념은 지속적인 교육을 통해 향상되며, 근무연수가 높은 간호사들이 자신이 수행하는 업무에 대해 충분한 지식과 능력을 발휘하여 보다 안정감 있는 신념과 견해를 가지고 있다[26]고 제시함으로써 근무 환경에 따른 간호사 업무의 자율성 정

도와 근무경력과 관련이 있을 것으로 생각된다. 그러므로 신규간호사의 전문직 자기이미지를 높이기 위해서는 끊임없는 배움의 기회를 제공하여 필요한 역량을 강화시키도록 하는 것이 필요하다. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자기이미지에서 여성이 남성보다 전문직 자기이미지가 유의하게 높았다. 이는 남자간호사가 점차 증가하고 있는 현 추세에 따라 전문직 간호사로서 남자간호사를 양성할 수 있는 병원조직 차원의 준비가 선행되어야 할 필요성을 제시한다. 적성과 흥미를 고려하여 간호학과에 지원한 대상자가 취업의 용이성 때문에 간호학과에 지원한 대상자보다 전문직 자기이미지가 유의하게 높았다. 이는 간호대학생이 대학생 시절부터 점차 확립된 전문직으로서의 자기이미지가 신규간호사가 된 이후에도 영향을 미치기 때문으로 볼 수 있다[27]. 충청도에서 근무하는 대상자가 강원도 및 제주도에서 근무하는 대상자보다 전문직 자기이미지가 유의하게 높았는데, 이는 지역 내 병원의 밀집도에 따른 차이로 인한 영향인지 추후 확인해 볼 필요가 있다. 또한 3교대 근무를 하지 않는 대상자가 3교대 근무를 하는 대상자보다 전문직 자기이미지가 유의하게 높았는데, 추후 간호사에게 3교대 근무의 의미 등에 대한 후속 연구의 필요성을 시사한다.

대상자의 재직의도(8점 만점 중 5.35±1.32점)는 상급종합병원 신규간호사를 대상으로 같은 도구를 사용한 Kim 등[6]의 연구결과(8점 만점 중 5.23±1.25점)보다 높았으며, 이는 자료수집 시점이 선행연구는 2017년이고 본 연구는 2021년으로 코로나바이러스감염증-19 (Coronavirus disease 2019, COVID-19) 및 팬데믹 상황이 지속되면서 야기된 사회경제적 불안으로 인해 직장을 떠나지 않는 특성이 반영된 것이라 볼 수 있다. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도에서 근무경력 3개월 이하인 대상자가 3~12개월인 대상자보다, 임금수준이 월 200만원 이하인 대상자가 월 200만원 초과인 대상자보다 재직의도가 유의하게 높았다. 이 시기는 신규간호사를 위한 오리엔테이션 교육이 주어지는 시간으로 간호사 업무에 대한 전문성을 교육하는 시기이다. 선행연구에서 간호사의 전문직 상태에 대한 만족도가 높을수록 재직의도가 통계적으로 유의하게 높았다는 결과[4]와 신규오리엔테이션 교육 프로그램은 신규간호사의 재직률을 높이고 이직률을 감소하는데 기여하는 것으로 나타난 결과[28]와 유사한 맥락이다. 이에 캐나다에서는 신규간호사의 간호실무 적응을 위해 정부가 3~6개월 동안 오리엔테이션을 제공하도록 의료기관을 지원하였다[29]. 이와 같이 신규간호사가 업무에 적응할 수 있도록 현재 국내에서 공공립 병원이나 간호간병통합서비스병동으로 국한하여 운영되고 있는 교육전담간호사 지원 사업이 확대 배치되어 운영된다면

신규간호사의 재직에 도움이 될 것으로 생각된다. 또한 본 연구의 신규간호사는 적성과 흥미를 고려하였거나 봉사에 가치를 두어 간호학과에 지원했던 대상자가 입시 성적에 맞추었거나 주변의 권유 또는 취업의 용이성 때문에 간호학과에 지원했던 대상자보다 재직의도가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 신규간호사가 입사초기에 실무에 대해 흥미를 느끼고, 시간이 지나면서 책임감을 갖는 과정을 통해 간호업무에 대한 흥미가 간호직을 평생의 직업으로 삼고자 하는 생각[6]으로 이어짐을 시사한다.

경로분석 결과, 첫째, 일의 의미는 재직의도에 대한 유의한 영향요인이었으며, 이들의 관계에서 전문직 자기이미지는 부분매개효과를 나타냈다. 이는 신규간호사의 일의 의미가 전문직 자기이미지를 통해 부분적으로 신규간호사의 재직의도에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 신규간호사 개인이 가지는 가치관이나 태도와 같은 내적인 특성이 신규간호사의 재직을 위해 고려되어야 함을 의미한다. 신규간호사는 대학생활을 통해 쌓아온 간호사로서의 가치관에 따라 간호업무를 수행하는 과정에서 자신의 고유한 간호업무의 의미를 발견함으로써 간호직에 대한 숭고함을 경험하게 되어 간호직을 유지[16]하고자 하는 의지를 갖게 되는 것으로 이해할 수 있다. 또한 신규간호사는 자신만의 간호의 의미를 담아 환자를 간호하는 과정에서 스스로 전문직 간호사로서의 이미지를 확립해나가는 것[27]으로 볼 수 있다. 뿐만 아니라 신규간호사가 확립한 전문직 간호사로서의 긍정적인 이미지는 간호사로서 업무를 지속하게 하는 원동력[16]이 되므로 신규간호사에서 경력간호사로 성장할 수 있는 발판이 되는 것으로 볼 수 있다. 따라서 신규간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 이들이 간호업무를 수행하는 과정에서 자신만의 간호의 의미를 발견할 수 있는 가치관과 신념이 확립될 수 있도록 동료 및 선배간호사들의 지속적인 지지가 필요함을 시사한다.

둘째, 조직몰입은 재직의도에 대한 유의한 영향요인으로 나타났다. 이는 짧은 재직기간 동안 조직몰입이 된 신규간호사는 자신이 선택한 병원에 대한 만족감이 높아 자신이 속한 병원조직과 자신을 동일시함으로써 간호직을 지속하고자 하는 의지가 형성되었음[6]을 의미한다. 신규간호사를 대상으로 한 간호업무의 가치 인식, 조직구성원으로서의 자부심, 칭찬과 격려 및 인정을 통한 긍지감, 의사소통 기술 등의 향상을 위한 프로그램과 신규간호사의 스트레스와 불안감 관리 및 간호사로서의 역량과 자부심 향상을 위한 중재를 통해 이들의 조직몰입을 향상시킴으로써 재직의도에 긍정적인 영향을 미쳤음을 보고한 연구결과[30]를 통해 신규간호사의 재직의도를 증진시키기 위해서 이들의 조직몰입을 향상시킬 수 있는

전략이 필요하다는 것을 알 수 있다. 따라서 신규간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 이들이 스스로 병원조직에서 꼭 필요로 하는 중요한 업무를 수행하는 핵심 인력이라는 인식을 할 수 있도록 병원조직 차원의 체계적인 전략이 필요하다.

본 연구의 결과가 미치는 간호학적 의의를 간호실무, 교육, 연구, 정책적인 측면으로 제시하면 다음과 같다. 먼저 간호실무 측면에서 일의 의미는 신규간호사가 자신이 왜 간호를 하는지 이해하는 것이므로 간호관리자와 동료간호사들은 신규간호사가 개인적인 성장을 지향하여 삶의 목적을 추구하도록 격려하고, 일을 하는 이유가 물질적이거나 경제적인 수단을 위해서라기보다 일을 통해 얻는 의미와 성취감을 소중하게 생각할 수 있는 내재적 동기가 유발될 수 있도록 지지해 주는 분위기를 조성해야 한다. 또한, 신규간호사 중 3개월 이하의 간호사가 3개월 또는 그 이상의 간호사보다 조직몰입과 재직의도가 유의하게 높게 나타나 3개월 이상의 신규간호사가 업무로부터 독립을 하면서 가지는 부담감과 스트레스를 확인해야 함과 아울러 세심한 관심과 지지가 필요하다는 것을 시사한다.

간호교육 측면에서 간호학과 지원동기 중 적성과 흥미에 적합하거나 봉사할 수 있는 직업이어서 선택한 신규간호사들이 일의 의미, 조직몰입, 전문직 자기이미지, 재직의도의 모든 변수에 유의한 차이를 나타냈으므로 학교에서는 간호대생의 소명의식과 이타심을 고취시킬 수 있는 교육내용이 교과과정에 반영되어야 하며, 간호현장에서는 간호사로 근무하는 동안 그러한 가치관이 지속될 수 있도록 보수교육이나 중재 프로그램을 통해 제공되어야 한다.

간호연구 측면에서 본 연구는 신규간호사의 일의 의미가 재직의도에 미치는 영향에서 전문직 자기이미지가 부분매개 효과를 나타냈다. 이러한 결과는 신규간호사가 일과 관련된 활동의 의미를 생각한다고 하더라도 전문 직업인으로서의 자기 자신의 이미지를 긍정적으로 지각하지 않으면 신규간호사로서 근속을 유지하는데 제한이 있을 수 있음을 의미한다. 따라서 본 연구는 신규간호사의 일의 의미를 향상시키는 교육 프로그램을 제공할 때 전문직 자기이미지를 높이기 위한 전략을 구축할 필요성을 제시하였다.

간호정책 측면에서 대부분의 의료기관에서 신규간호사 교육을 위한 프리셉터십을 운영하고 있으나 신규간호사들은 근무 2개월 이내의 프리셉터십을 마치고 바로 독립을 한다. 현재 정부에서 신규간호사가 충분히 적응할 수 있도록 돕는 교육전담간호사 지원 사업이 일부 의료기관에 지원되고 있으나 아직 초기 단계이므로 교육전담간호사를 확대 배치하는 국가적 관리가 필요함을 제시하였다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 신규간호사의 재직의도에 미치는 영향을 확인하고, 일의 의미와 조직몰입, 전문직 자기이미지가 재직의도에 미치는 영향에서 전문직 자기이미지의 매개효과를 파악하고자 시도되었다. 본 연구의 결과, 간호관리자는 신규간호사가 자신의 일에 대한 의미와 성취감을 소중하게 생각할 수 있는 내재적 동기에 초점을 두되 전문 직업인으로서의 자기 자신의 이미지를 긍정적으로 인식하도록 지지하는 역할이 중요함을 제시하였다. 또한 신규간호사가 업무에 독립을 하는 시기인 3개월 이후에 조직몰입을 높이기 위한 전략도 강구해야 함을 나타냈다.

본 연구는 편의표집을 통해 신규간호사를 모집하였으므로 연구결과를 일반화하는데 제한점이 있지만 전국적으로 균등하게 지역적 모집을 하였다라는 강점이 있다. 추후 재직의도에 영향을 미치는 유의한 변인인 일의 의미나 간호학 선택 동기 중 적성과 봉사의 특성인 내재적 가치를 높이는 교육 프로그램을 제공한 후 그 효과를 확인하는 연구를 시도해 볼 것을 제안한다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

ACKNOWLEDGEMENTS

The authors would like to acknowledge 16 institutions for their work in helping the data collection.

참고문헌

1. Hospital Nurses Association. 2010 Survey on the status of hospital nursing staff placement. Seoul: Hospital Nurses Association; 2011 Mar [cited 2021 Aug 8]. Available from: https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=7882&sca=&sfl=wr_subject&stx=%EA%B0%84%ED%98%B8%EC%9D%B8%EB%A0%A5+%EB%B0%B0%EC%B9%98&sop=and.
2. Hospital Nurses Association. 2020 Survey on the status of hospital nursing staff placement. Seoul: Hospital Nurses Association; 2021 Feb [cited 2021 Aug 8]. Available from: https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8086&sca=&sfl=wr_subject&stx=%EB%B0%B0%EC%B9%98&sop=and.
3. Ebrahimi H, Hassankhani H, Negarandeh R, Azizi A, Gillespie M. Barriers to support for new graduated nurses in clinical settings: A qualitative study. *Nurse Education Today*. 2016;37:184-188. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.11.008>
4. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention:

- An Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-291.
<https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
5. Seo MR, Chung KH. Effect of critical thinking disposition and clinical decision making on patient safety competence of nurses in hemodialysis units. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2018;8(8):51-61.
<https://doi.org/10.35873/ajmahs.2018.8.8.006>
 6. Kim EG, Jung MS, Kim JK, You SJ. Factors affecting new graduate nurses' intention on retention in hospitals: Focused on nursing organizational culture, empowering leadership and organizational socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(1):31-41.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.1.31>
 7. Kim SJ. A validation study of the Korean version of the working as meaning inventory with a Korean worker sample [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2014. p. 1-63.
 8. Kim EY, Kim SH, Oh YK. Impact of nurse practice environment, coworker support, and work-life balance on job satisfaction for newly graduated nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2021;30(1):1-9.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2021.30.1.1>
 9. Braganca AV, Nirmala R. Perceived public image of a nurse and work meaningfulness among nurses. *International Journal of Nursing Education*. 2018;10(3):1-5.
 10. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979;14(2):224-247.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
 11. Ju EA, Park MH, Kim IH, Back JS, Ban JY. Changes in positive psychological capital, organizational commitment and burnout for newly graduated nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2020;26(3):327-336.
<https://doi.org/10.22650/JKCN.2020.26.3.327>
 12. An EM, Park JY. Effects of head nurses' authentic leadership, job satisfaction and organizational commitment perceived by newly licenced nurses on turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(4):428-437.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.4.428>
 13. Kalisch BJ, Begeny S, Neumann S. The image of the nurse on the internet. *Nursing Outlook*. 2007;55(4):182-188.
<https://doi.org/10.1016/j.outlook.2006.09.002>
 14. Farhadi A, Bagherzadeh R, Moradi A, Nemati R, Sadeghmo-ghadam L. The relationship between professional self-concept and work-related quality of life of nurses working in the wards of patients with COVID-19. *BMC Nursing*. 2021;20:75.
<https://doi.org/10.1186/s12912-021-00595-2>
 15. Yoo S, Kim MS, Park HS. Mediating effect of organizational commitment in the relationship between professional identity and job satisfaction. *Journal of Health Informatics and Statistics*. 2019;44(4):339-348.
<https://doi.org/10.21032/jhis.2019.44.4.339>
 16. Chenevert D, Jourdain G, Vandenberghe C. The role of high-involvement work practices and professional self-image in nursing recruits' turnover: A three-year prospective study. *International Journal of Nursing Studies*. 2016;53:73-84.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.09.005>
 17. Steger MF, Dik BJ. Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. In: Linley PA, Harrington S, Garcea N, editors. *Oxford handbook of positive psychology and work*. Oxford (GB): Oxford University Press; 2010. p. 131-132.
 18. Lee SM. Causal relationships between antecedent and outcome variables of organizational commitment among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 1998;4(1):193-214.
 19. Arthur DG. The development of an instrument for measuring the professional self concept of nurses [master's thesis]. Callaghan (AU): University of Newcastle; 1990. p. 1-100.
 20. Polit DF, Beck CT. The content validity index: Are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in Nursing and Health*. 2006;29(5):489-497.
<https://doi.org/10.1002/nur.20147>
 21. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006. p. 1-66.
 22. Park JY, Woo CH. The effect of job stress, meaning of work, and calling on job embeddedness of nurses in general hospitals. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2018;9(7):105-115. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.7.105>
 23. Kim HJ, Yi YH. The effect of appreciative inquiry on positive psychological capital and organizational commitment of new nurses. *Journal of Korean Critical Care Nursing*. 2019;12(3):13-23. <https://doi.org/10.34250/jkccn.2019.12.3.13>
 24. Kim JH, Lee MH. Factors affecting the turnover intention of the new graduated nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2020;21(5):312-319.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.5.312>
 25. Ryu K, Kim JK. A study on relationships among resilience, stress, burnout and organizational commitment of hospital nurses. *Journal of the Korea Contents Association*. 2016;16(7):439-450. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.07.439>
 26. Hong JY, Sohn SK. Effect of professional quality of life on the professional self-concept of intensive care unit nurses in tertiary hospital. *Journal of Korean Critical Care Nursing*. 2019;12(2):13-25. <https://doi.org/10.34250/jkccn.2019.12.2.13>
 27. Ten Hoeve Y, Jansen G, Roodbol P. The nursing profession: Public image, self-concept and professional identity. A discussion paper. *Journal of Advanced Nursing*. 2014;70(2):295-309. <https://doi.org/10.1111/jan.12177>
 28. Asber SR. Retention outcomes of new graduate nurse residency programs: An integrative review. *Journal of Nursing Administration*. 2019;49(9):430-435.

<https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000780>

29. Baumann A, Hunsberger M, Crea-Arsenio M, Akhtar-Danesh N. Policy to practice: Investment in transitioning new graduate nurses to the workplace. *Journal of Nursing Management*. 2018;26(4):373-381.

<https://doi.org/10.1111/jonm.12540>

30. Edwards D, Hawker C, Carrier J, Rees C. A systematic review of the effectiveness of strategies and interventions to improve the transition from student to newly qualified nurse. *International Journal of Nursing Studies*. 2015;52(7):1254-1268.

<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.03.007>