

## 부서이동을 경험한 간호사의 간호근무환경, 대인관계능력, 그릿이 현장적응에 미치는 영향

이수정<sup>1</sup> · 이윤미<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 인제대학교 해운대백병원 간호사

<sup>2</sup> 인제대학교 간호대학 · 건강과학연구소 교수

---

### A Study on Impact of Nursing Work Environment, Interpersonal Skills, and Grit on Field Adaptation of Nurses Who Have Experienced Department Transfers

Lee, Su Jeong<sup>1</sup> · Lee, Yun Mi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Registered Nurse, Inje University Haeundae Paik Hospital, Busan, South Korea

<sup>2</sup> Professor, College of Nursing · Institute of Health Science Research, Inje University, Busan, South Korea

**Purpose :** This study aims to identify the factors influencing field adaptation among nurses who have undergone department transfers, by examining the levels of and the relationships between their nursing work environment, interpersonal skills, grit, and field adaptation. **Methods :** The study involved 137 nurses who had experienced at least one department transfer within the last three years across two hospitals. Data analysis was performed using SPSS/WIN 29.0, involving descriptive statistics, means, standard deviations, independent t-tests, one-way ANOVA, Scheffé post-hoc tests, Pearson correlation coefficients, and multiple regression analysis (enter method). **Results :** Factors affecting field adaptation included the nursing work environment ( $\beta = .37, p < .001$ ), interpersonal skills ( $\beta = .19, p = .021$ ) and grit ( $\beta = .18, p = .025$ ), with a total explanatory power of 31% ( $F = 12.16, p < .001$ ). **Conclusion :** This study contributes insights into effective nursing personnel management, offers foundational data for managing department transfers, and aims to improve the overall quality of nursing care.

**Key words :** Rotation, Workplace, Interpersonal Relations, Acclimatization

---

투고일 : 2024. 1. 19 1차 수정일 : 2024. 6. 7 게재확정일 : 2024. 6. 19

주요어 : 부서이동, 근무환경, 대인관계, 적응

\* 이 논문은 제 1저자 이수정의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임

Correspondence : Lee, Yun Mi <https://orcid.org/0000-0002-3860-0365>

College of Nursing, Inje University, 75 Bokji-ro, Pusanjin-gu, Busan 47392, Korea

Tel : 82-51-890-6933, Fax : 82-51-896-9840, E-mail : lym312@inje.ac.kr

## I. 서론

### 1. 연구 필요성

최근 우리나라는 의료 수준과 삶의 질 향상과 질병 양상의 변화로 많은 의료서비스를 제공하고 있는 간호 인력 관리가 중요해지고 있다[1]. 학습이론에 근거한 인적관리방법 중 하나인 부서이동[2]을 통해 새로운 현장에 적응함으로써 간호사는 임상경험의 확대, 지식과 기술 개발, 통찰력을 키울 수 있는 기회를 제공받아 다양한 환경에 적응하여 일할 수 있게 된다[3,4]. 하지만 현장 적응에 실패한다면 간호근무환경의 변화에 따라 전문성 감소와 익숙하지 않은 업무로 인한 스트레스, 무력감, 좌절과 이직을 유도하는 부정적인 결과를 초래한다[5].

부서 이동은 현 부서에서 3년 이상 근무한 경우 전환 되는 근무의 형태이다[6]. 원하지 않는 부서 이동은 간호사 본인에게 불이익을 받는다고 여겼으며, 현장적응에 많은 시간이 소요되기 때문에 간호사의 업무수행 및 전문적 자율성을 저하시킨다. 따라서 부서이동 간호사가 긍정적인 현장적응이 이루어질 수 있도록 병원과 개인의 관리와 노력이 필요하며 현장적응에 미치는 영향요인을 파악해야 한다[7].

현장적응에 영향을 주는 요인으로 생각되는 간호근무환경은 간호업무를 수행하는 현장의 분위기이다. 조직이 체계를 유지하는 방식, 의사결정 참여와 자율성 동기부여를 통한 발전의 기회 제공, 원활한 업무수행을 위한 직원 간 상호작용 등을 포함한다[8]. 부서의 특성, 인적 자원, 수간호사의 리더쉽과 병원 행정 등에서 차이가 있으며 선행연구에서 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 간호사의 현장적응은 높았다[9-11]. 간호근무환경은 간호사의 업무수행 및 전반적인 직무의 만족과 관련 있으므로[12], 현장적응에 미치는 간호근무환경의 영향을 정확히 이해함으로써 조직이 적절한 환경을 조성하고 유지하는지 확인할 수 있다. 부서이동을 경험한 간호사를 대상으로 간호근무환경이 현장적응에 어떠한 영향을 줄 것인지 규명할 필요가 있다.

대인관계능력은 타인의 심리 및 감정, 의도를 파악함으로써 다른 사람과 원만한 관계 유지를 할 수 있는 능력이다. 원만한 대인관계 형성 시 성취감과 행복감, 만

족 등을 얻게 되고, 불만족 시에는 소외감, 좌절, 우울 등의 부정적인 결과를 초래할 수 있다. 간호사의 대인관계 능력이 높을수록 간호업무 수행[13]과 조직몰입에 긍정적인 영향을 주어 자신감은 높아지고 이직의도는 낮아진다[14,15]. 간호사는 환자 및 다양한 직종과의 원활한 대화와 협력이 필요한 직종으로 부서이동을 통해 대면하는 새로운 인적 환경에서 대인관계능력이 현장적응과 연결될 수 있다. 그러므로 대인관계능력을 부서 이동을 경험한 간호사를 대상으로 현장적응과의 관계를 파악해 볼 필요가 있겠다.

최근 간호 분야에서 내적의 심리 성향을 나타내는 그릿에 대한 관심이 높아지고 있다. 그릿은 개인의 심리적인 요인 중의 하나로 장기 목표 달성을 위해 끊임 없이 노력하는 성격적 특성이다[16]. 그릿은 재직의도에 좋은 영향을 주어 간호사의 이직을 감소시키고[17], 직무 능력과 조직의 생산성에도 긍정적인 결과를 나타냈다[18]. 새로운 부서에서의 적응할 때 스트레스가 높아지고 부정적인 행동과 태도를 보이지만[5], 그릿이 뛰어들수록 개인의 역량을 높여 발전된 구성원의 자질을 갖추어 현장적응을 잘 할 것이다[19]. 따라서 부서 이동 후의 어려움을 극복하는데에 그릿이 중요한 역할을 할 것으로 생각되어 부서이동을 경험한 간호사에게 그릿이 현장적응에 미치는 영향을 알아보고자 한다.

지금까지 간호사의 현장적응에 관련된 선행연구는 신규간호사[10,20,21]와 재취업 간호사의 현장적응을 비교한 연구[7], 남자간호사를 대상으로 연구[22]가 진행되어왔다. 하지만 부서이동을 경험한 간호사를 대상으로 간호근무환경, 대인관계능력, 그릿과 현장적응과의 관계를 함께 본 연구는 거의 이루어지지 않아 기존의 연구를 바탕으로 현장적응과 관계가 있었던 변수들을 종합적으로 이해하고자 한다. 부서이동을 경험한 간호사의 현장적응은 이들이 경험하는 간호근무환경과 개인의 대인관계능력에 따라 달라질 수 있고 그들의 그릿에 영향을 받을 것이다. 이를 통해 사회환경적 요인인 간호근무환경, 개인적 요인인 대인관계능력, 정서심리적 요인인 그릿의 정도와 이들 변수 간의 관계를 파악하고 현장적응에 미치는 영향요인을 확인하고자 한다. 부서 이동을 경험한 간호사의 현장적응의 질을 높여 성공적인 적응을 도모하며 이직률을 저하시키는데 기초자료로 제공하고자 한다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 부서이동을 경험한 간호사의 간호근무환경, 대인관계능력, 그릿의 정도와 이들 변수 간의 관계를 파악하고 현장적응에 미치는 영향요인을 확인하기 위함으로 이를 위한 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 간호근무환경, 대인관계능력, 그릿 및 현장적응 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 현장적응 정도의 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 간호근무환경, 대인관계능력, 그릿과 현장적응 간의 상관관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 현장적응에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 부서이동을 경험한 간호사의 간호근무환경, 대인관계능력, 그릿 및 현장적응 정도와 변수들 간의 관계를 파악하고 현장적응에 미치는 영향요인을 확인하기 위한 서술적 조사 연구이다.

### 2. 연구 대상

연구 대상자는 부산광역시 내 부산백병원과 해운대백병원에서 근무하는 간호사를 편의 추출하였다. 구체적인 선정 기준은 최근 3년 이내 부서이동을 1회 이상 경험한 간호사로 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여에 동의한 자로 하였다. 본 연구 대상자의 표본수는 G power 3.1.9.4 프로그램을 이용하여 유의수준 .05, 검정력 .80, 효과크기 .15, 예측요인 8개(그릿, 대인관계능력, 간호근무환경, 부서이동 자의 여부, 총 임상 경력, 현재 근무 부서에서의 임상경력, 부서이동 횟수, 정기적인 부서이동 여부)로 선행연구[6,23]를 근거로 투입하여 다중회귀분석에 필요한 표본 수를 산출한 결과, 필요한 표본 크기는 109명이므로 탈락률 20%를 고려하여 137명을 대상으로 설문지를 배부하였고 137부가

회수되었다. 불완전한 9부를 제외하고 128부를 최종 분석에 활용하였다.

## 3. 연구 도구

### 1) 간호근무환경

간호근무환경의 도구는 Lake [8]가 간호사를 대상으로 개발하고 Cho 등[12]이 타당도와 신뢰도를 검증한 한국어판의 간호근무환경 도구를 사용하였다. 이 도구는 병원 운영에 간호사 참여 9문항, 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 간호관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지 4문항, 충분한 인력과 물리적 지원 4문항, 간호사와 의사의 협력 관계 3문항으로 총 29문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 4점까지의 4점 척도로 점수의 범위는 최소 29점부터 최대 116점까지이다. 점수가 높을수록 간호근무환경을 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cho 등[12]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.93$ 이었다. 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.89$ 이었다.

### 2) 대인관계능력

대인관계능력의 도구는 Guerney [24]의 대인관계변화 척도를 Moon [25]이 번안한 것을 Moon [26]이 간호사를 대상으로 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 6개의 하위영역으로 의사소통 3문항, 신뢰감 3문항, 친근감 3문항, 민감성 2문항, 개방성 4문항, 이해성 3문항 등 총 18문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert형 척도로 점수의 범위는 최소 18점부터 최대 90점까지로 점수가 높을수록 대인관계능력이 좋음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Moon [25]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.86$ , Moon [26]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.88$ 이었다. 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.85$ 이었다.

### 3) 그릿

그릿의 도구는 Park 등[27]이 임상간호사를 대상으로 개발한 그릿 측정 도구를 사용하였다. 이 도구는 '장기적인 목표 달성을 위한 끈기' 5문항, '간호 전문가가 되기 위한 열정' 5문항, '환자 지향성 내적 동기' 4문항의 총 14문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '항상 그

렇지 않다' 1점에서부터 '항상 그렇다' 4점까지의 4점 척도로 점수 범위는 최소 14점에서 최대 56점까지로 점수가 높을수록 지속적인 흥미를 가지고 꾸준히 자 자신의 장기목표에 매진하는 경향성이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park 등[27]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.91$ 이었다. 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.87$ 이었다.

#### 4) 현장적응

현장적응의 도구는 Sohn 등[28]이 신규간호사를 대상으로 개발한 도구를 Ji [7]가 재취업 간호사를 대상으로 수정, 보완한 현장적응 평가도구를 사용하였다. 총 35문항으로 구성되었으며, 각 문항들은 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서부터 '매우 그렇다'의 5점까지 Likert 척도로 측정되며 점수의 범위는 최소 35점부터 최대 175점까지였다. 부정적인 21문항은 역산 처리하였고, 점수가 높을수록 현장적응 점수가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Sohn 등[28]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.98$ , Ji [7]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.85$ 이었다. 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.78$ 이었다.

#### 4. 자료 수집 방법

본 연구는 대상자 보호를 위해 부산광역시 인제대학교 해운대백병원 생명윤리위원회(Institutional Review Board)의 승인(2023-04-024-006)을 받았다. 자료를 수집한 기간은 2023년 6월 12일부터 2023년 7월 15일 까지이다. 자료수집을 위해 연구자는 부산광역시에 있는 부산백병원과 해운대백병원 간호부를 직접 방문하여 연구의 취지, 목적, 자료수집방법을 설명 후 동의를 받고 사전 협조를 구하였다. 간호부 공지사항에 구체적인 설명문과 동의서가 포함된 온라인 Google 설문지로 연결할 수 있는 QR 코드를 게재하여 최근 3년 이내 부서이동을 1회 이상 경험한 간호사 중 연구의 목적을 이해하고, 자발적 참여 의사를 가진 대상자에게 진행하였다. 설문지는 모든 문항에 빠짐없이 응답한 설문지만 제출하도록 설정하였고, 설문지 작성은 약 15~20분 정도 소요되었다. 완료된 설문지는 자동 회수 처리되었다. 연구 참여 완료 시 개인정보 제공 및 활용에 동의한다는 문구를 고지하여 이에 동의한 대상자에게 스스로 연락처를 입력하도록 하여 소정의 답례품을 제공하였다.

#### 5. 자료 분석 방법

본 연구의 자료는 SPSS/WIN 29.0 프로그램을 사용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였다. 대상자의 간호근무환경, 대인관계능력, 그릿 및 현장적응 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 현장적응의 차이는 independent t-test, one-way ANOVA를 이용하여 분석하고, 사후검정으로는 Scheffé test로 분석하였다. 대상자의 간호근무환경, 대인관계능력, 그릿 및 현장적응 정도간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 대상자의 현장적응에 미치는 영향요인은 입력방식의 다중회귀분석(enter method multiple regression)으로 분석하였다.

### III. 연구결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 여자가 91.4%(117명)로 대부분이었으며, 연령은 평균 31.34세로 29세 이하가 51.6%(66명)였다. 결혼상태는 배우자가 없는 상태가 61.7%(79명)였고, 직위는 일반간호사가 66.4%(85명)였다. 총 임상경력은 10년 이상이 35.9%(46명)였고 평균 8.58년으로 나타났다. 현재 부서 경력은 1년 이상 3년 미만이 48.4%(62명)로 평균 1.24년으로 나타났다. 근무부서는 병동이 61.7%(79명), 현재 근무형태는 교대근무가 82.8%(106명)였다. 부서이동 횟수는 1회가 41.4%(53명)였고 평균 2.20회로 나타났다. 자발적 부서이동 유무는 57.8%(74명)가 '아니오'라고 답하였고, 부서이동 사유는 67.2%(86명)가 '수시 부서이동' 이라고 답하였다. 정기적인 부서이동을 원하는지 유무는 56.3%(72명)가 '아니오'라고 답하였다(Table 1).

#### 2. 대상자의 간호근무환경, 대인관계능력, 그릿 및 현장적응의 정도

간호근무환경은 4점 만점에 평균평점이  $2.42 \pm 0.35$  점이었다. 대인관계능력은 5점 만점에 평균평점이 3.59

Table 1. General Characteristics of the Subjects

(N=128)

Variables	Categories	n(%)	Mean±SD
Sex	Male	11(8.6)	
	Female	117(91.4)	
Age (year)	≤29	66(51.6)	31.34±5.73
	30~34	36(28.1)	
	≥35	26(20.3)	
Marital status	Spouse present	49(38.3)	
	No spouse	79(61.7)	
Position	Staff nurse	85(66.4)	
	Charge nurse	43(33.6)	
Total clinical experience (year)	<5	37(28.9)	8.58±5.91
	5~<10	45(35.2)	
	≥10	46(35.9)	
Current clinical experience (year)	<1	57(44.5)	1.24±0.80
	1~<3	62(48.4)	
	≥3	9(7.0)	
Working department	Ward	79(61.7)	
	ICU,ER,OR	35(27.3)	
	OPD	14(10.9)	
Current work pattern	Shift pattern	106(82.8)	
	Non-shift pattern	22(17.2)	
Number of department transfers	1	53(41.4)	2.20±1.49
	2	36(28.1)	
	3	19(14.8)	
	4	10(7.8)	
	≥5	10(7.8)	
Voluntary department transfer	Yes	54(42.2)	
	No	74(57.8)	
Reason for department transfer	Periodic	20(15.6)	
	After delivery	17(13.3)	
	Get hurt	2(1.6)	
	Promotion	3(2.3)	
	Non-periodic	86(67.2)	
Want to move regular department transfer	Yes	56(43.8)	
	No	72(56.3)	

ER=Emergency room; ICU=Intensive care unit; OPD=Out patient department; OR=Operating room; SD=Standard deviation.

±0.43점이었다. 그것은 4점 만점에 평균평점이 2.86±0.40점, 현장적응은 5점 만점에 평균평점이 2.91±0.35점이었다.

간호근무환경 하위요인 중에는 '간호관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지'가 평균평점이 2.75±0.48

점으로 가장 높았으며, '충분한 인력과 물질적 지원'이 평균평점이 2.11±0.46점으로 가장 낮게 나타났다. 대인관계능력 하위요인 중에는 '이해성'이 평균평점이 3.78±0.53점으로 가장 높은 점수를 나타냈으며 '개방성'이 평균평점이 3.39±0.57점으로 가장 낮게 나타났다. 그

Table 2. Degree of Nursing Work Environment, Interpersonal Skills, Grit and Field Adaptation of the Subjects

(N=128)

Variables	Mean±SD	Min	Max	Item range
Nursing work environment	2.42±0.35	41	98	1-4
Nursing participation in hospital affairs	2.31±0.41	11	32	1-4
Nursing foundations for quality of care	2.60±0.40	13	34	1-4
Adequate staffing and material support	2.11±0.46	4	12	1-4
Nurse manager's competence, leadership, and support for nurses	2.75±0.48	4	16	1-4
Collegial nurse-physician relations	2.57±0.50	3	11	1-4
Interpersonal skills	3.59±0.43	40	82	1-5
Communication	3.45±0.76	3	14	1-5
Trust	3.58±0.63	4	15	1-5
Intimacy	3.74±0.57	6	15	1-5
Sensitivity	3.71±0.70	3	10	1-5
Openness	3.39±0.57	7	19	1-5
Understanding	3.78±0.53	6	15	1-5
Grit	2.86±0.40	17	54	1-4
Perseverance for long-term goals	2.54±0.49	6	19	1-4
Passion for becoming a nursing professional	3.05±0.40	5	20	1-4
Patient-oriented intrinsic motivation	3.04±0.55	4	16	1-4
Field adaptation	2.91±0.35	68	137	1-5

SD=Standard deviation.

릿 하위요인 중에는 '간호전문가가 되기 위한 열정'이 평균평점이 3.05±0.40점으로 가장 높은 점수를 나타냈으며 '장기적인 목표 달성을 위한 끈기'가 평균평점이 2.54±0.49점으로 가장 낮게 나타났다(Table 2).

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 현장적응 차이

대상자의 현장적응은 성별에 따라 유의한 차이가 있었으며 여자간호사보다 남자간호사가 현장적응 점수가 높았으며( $t=0.45, p<.001$ ), 총 임상경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $F=3.47, p=.034$ ). Scheffé test로 사후검정한 결과, '10년 이상'군보다 '5년 미만'군이 현장적응 점수가 높았다(Table 3).

### 4. 대상자의 간호근무환경, 대인관계능력, 그릿 및 현장적응 간의 상관관계

대상자의 현장적응은 간호근무환경( $r=.49, p<.001$ ),

대인관계능력( $r=.39, p<.001$ ), 그릿( $r=.31, p<.001$ )과 양의 상관관계가 있었다. 대상자의 간호근무환경은 대인관계능력( $r=.32, p<.001$ ), 그릿( $r=.18, p=.042$ )과 양의 상관관계가 있었다. 대상자의 대인관계능력은 그릿( $r=.37, p<.001$ )과 양의 상관관계가 있었다(Table 4).

### 5. 대상자의 현장적응에 미치는 영향요인

일반적 특성 중 현장적응에 유의한 차이가 있던 성별, 총 임상경력을 포함하여 간호근무환경, 대인관계능력, 그릿을 독립변수로 투입하였다. 이 중 범주형 항목인 성별과 총 임상경력을 가변수(dummy variable)로 처리하여 분석하였다. 분석 전 오차 항들간 자기 상관 유무를 확인하기 위해 Durbin-Watson 통계량을 구한 결과 1.817로 2 근방 값으로 오차 항들 간 자기상관이 없었다. 독립변수들 간 다중공선성을 검증하기 위해 공차 한계(Tolerance)와 분산팽창인자(variance inflation factor [VIF])를 확인하였다. Tolerance는 .78~.99은

Table 3. Differences of Field Adaptation by General Characteristics of the Subjects

(N=128)

Variables	Categories	Mean±SD	t/F	p	Scheffé test
Sex	Male	2.95±0.60	0.45	.001	
	Female	2.90±0.31			
Age (year)	≤29	2.91±0.35	.157	.855	
	30~34	2.92±0.31			
	≥35	2.87±0.38			
Marital status	Spouse present	2.94±0.35	-0.91	.638	
	No spouse	2.89±0.34			
Position	Staff nurse	2.90±0.34	-.138	.890	
	Charge nurse	2.91±0.35			
Total clinical experience (year)	<5 <sup>a</sup>	3.02±0.31	3.47	.034	a>c
	5~<10 <sup>b</sup>	2.82±0.35			
	≥10 <sup>c</sup>	2.91±0.35			
Current departmental tenure (year)	<1	2.95±0.33	1.61	.203	
	1~<3	2.90±0.35			
	≥3	2.73±0.32			
Working department	Ward	2.91±0.31	1.12	.328	
	ICU, ER, OR	2.86±0.40			
	OPD	3.02±0.36			
Current work pattern	Shift pattern	2.86±0.32	-3.51	.477	
	Non-shift pattern	3.14±0.35			
Number of department transfers	1	2.84±0.29	2.05	.091	
	2	2.97±0.30			
	3	2.93±0.45			
	4	2.78±0.29			
	≥5	3.12±0.48			
Voluntary department transfer	Yes	2.96±0.38	1.40	.177	
	No	2.87±0.31			
Reason for department transfer	periodic	2.83±0.22	0.55	.695	
	After delivery	2.89±0.29			
	Get hurt	2.92±0.22			
	Promotion	2.76±0.33			
	non-periodic	2.94±0.38			
Want to move regular department transfer	Yes	2.85±0.35	-1.68	.769	
	No	2.95±0.33			

ER=Emergency room; ICU=Intensive care unit; OPD=Out patient department; OR=Operating room; SD=Standard deviation.

0.1 이상이며 VIF는 1.00~1.27로 모두 10 미만의 값으로 독립변수들 간 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났다.

부서이동을 경험한 간호사의 현장적응에 영향을 미치

는 요인으로는 간호근무환경( $\beta=.36, p<.001$ )과 대인관계능력( $\beta=.15, p=.021$ ), 그릿( $\beta=.15, p=.025$ )으로 나타났다. 투입된 변수의 설명력은 31% ( $F=12.16, p<.001$ )였다(Table 5).

Table 4. Correlations among Nursing Work Environment, Interpersonal Skills, Grit and Field Adaptation of the Subjects (N=128)

Variable	Nursing work environment	Interpersonal skills	Grit	Field adaptation
	r (p)			
Nursing work environment	1			
Interpersonal skills	.32 ( $<.001$ )	1		
Grit	.18 (.042)	.37 ( $<.001$ )	1	
Field adaptation	.49 ( $<.001$ )	.39 ( $<.001$ )	.31 ( $<.001$ )	1

Table 5. Factors Affecting on Field Adaptation of the Subjects (N=128)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p
Sex (female)*	0.03	0.09	0.03	0.40	.684
Total clinical experience ( $\geq 5$ years) <sup>†</sup>	0.05	0.06	0.07	0.90	.366
Nursing work environment	0.36	0.08	0.37	4.47	$<.001$
Interpersonal skills	0.15	0.06	0.19	2.33	.021
Grit	0.15	0.06	0.18	2.26	.025

$R^2=0.33$ , Adj.  $R^2=0.31$ ,  $F=12.16$ ,  $p<.001$

Durbin-Watson=1.817, VIF=1.00~1.27, Tolerance=.78~.99

\*reference group=male; <sup>†</sup>reference group= $<5$  years.

SE=Standard error; VIF=variance inflation factor.

#### IV. 논의

본 연구는 부서이동을 경험한 간호사의 간호근무환경, 대인관계능력, 그릿 및 현장적응 정도와 이들 변수 간의 관계를 파악하고, 현장적응에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 하였다. 본 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

연구대상자의 간호근무환경은 4점 만점에 평균평점이  $2.42 \pm 0.35$ 점이었다. 동일한 도구를 사용하여 신규간호사를 대상으로 한 Park [10]의 연구에서 2.70점으로 나타났다. 경력간호사에 비해 교육적 지원과 체계적인 프로그램이 잘 되어 있는 신규간호사의 간호근무환경이 높게 나타난 것으로 해석할 수 있다. 도구의 개발자인 Lake [8]가 2.5점 이상으로 나타났을 때 긍정적인 간호근무환경으로 인식할 수 있다는 기준에서 보면, 본 연구에서 간호근무환경 점수는 2.42점으로 본 연구대

상자는 간호근무환경을 긍정적으로 인식하지 않는 것으로 평가한다는 것을 알 수 있었다. 간호근무환경 하위 영역별로 살펴보면, '간호관리자의 능력 및 리더십, 간호사에 대한 지지'가 평균 2.75점으로 가장 높게 나타났다. '충분한 인력과 물질적 지원'이 평균 2.11점으로 가장 낮게 나타났다. 이는 선행연구[11,29]와 일치하는 결과이다. '병원운영에 간호사 참여'도 2.31점으로 Lake [8]의 기준인 2.50점에 못 미치는 것으로 나타났다. 간호관리자의 능력, 리더십 및 간호사에 대한 지지가 높게 나타난 것은 간호사들이 리더십이 있는 관리자를 통해 간호근무환경을 긍정적 인식함을 의미한다. 따라서 병원에서는 간호관리자를 대상으로 직무 능력 개발과 리더십 교육이 필요하다고 생각된다. 한편, 간호근무환경에 대한 긍정적 인식을 위해 병원운영에 간호사의 참여로 간호사의 의견을 수용하고 반영할 필요가 있으며, 간호사의 과중한 업무와 부족한 인력으로 인하여 간호사의 처우 개선 및 인력 개선이 필요하다. 적절

한 인력의 배치 및 물질적인 지원을 통해 간호사가 이전에 비해 자신의 업무가 동일하다고 느껴지도록 긍정적인 업무 배분이 이루어져야 할 것이며, 이를 위해 간호사 업무 및 인력 개선을 위해 정책 개발 및 노력이 요구된다.

연구대상자의 대인관계능력은 5점 만점에 평균평점이  $3.59 \pm 0.43$ 점이었다. 동일한 도구를 사용한 Seo 등 [30]의 연구에서 3.55점으로 본 연구 결과와 유사하였다. 간호사를 대상으로 한 Moon [26]의 연구에서 5점 만점에 3.49점이었고, 동일한 도구를 사용한 것은 아니지만 임상간호사를 대상으로 한 Lee와 Kim [31]의 연구에서 5점 만점에 3.46점이었다. 이를 통해 대인관계능력은 다양한 사람들과 치료적 관계를 형성하는 간호사에게 요구되는 역량이라고 생각할 수 있다. 대인관계능력 하위요인 중 '이해성'이  $3.78 \pm 0.53$ 점으로 가장 높게 나타났으며, '개방성'  $3.39 \pm 0.57$ 점으로 가장 낮게 나타났다. 이는 Lim과 Yi [32]의 연구와 동일한 결과로 임상에서 간호사는 환자의 요구를 파악하여, 필요로 하는 도움을 제공하므로 이해성이 높게 나타났다고 생각된다. Moon [26], Lim과 Yi [32], Ko와 Kim [33]의 연구와 동일하게 대인관계능력 중 개방성이 가장 낮은 점수로 나타났다. 자신이 수행한 일에 대해 다음 근무자에게 인계를 하는데, 인수를 받은 간호사는 인수 받은 사항이 맞는지 이전 근무자의 일을 다시 점검하게 된다. 간호사들 간에 서로의 일을 점검하고 확인하는 상호업무방식은 대인관계능력 중 개방성에 영향을 주었을 것이다[32]. 임상에서 대인관계능력은 환자, 보호자 및 동료들과의 관계 형성에 필수적인 능력으로[33], 좋은 대인관계능력은 집단 내에서 친밀한 관계 유지 형성에 도움을 줄 것이다. 개방성을 높일 수 있도록 대인관계능력 증진 프로그램을 개발한다면 구성원들과 긍정적인 상호관계를 유지할 수 있을 것이다.

연구대상자의 그릿은 4점 만점에 평균평점이  $2.86 \pm 0.40$ 점으로 나타났다. 하위요인 중 '간호전문가가 되기 위한 열정'은 3.05점, '환자 지향적 내적 동기'는 3.04점은 서로 유사하였으나 '장기적인 목표 달성을 위한 끈기'는 2.54점으로 낮게 나타났다. 이는 Kwak 등[34]의 연구와 일치하는 바이다. 간호사는 환자의 건강 문제를 위해 장기적인 목표를 달성하는 노력이 요구되므로 개인의 성향에 따라 그릿의 향상을 위한 프로그램을 마련해야 할 것이다. 부서이동을 경험한 간호사들이 설정한

목표를 이루기 위해 노력하도록 조직의 분위기 또한 조성되어야 할 것이다.

연구대상자의 현장적응은 5점 만점에 평균평점이  $2.91 \pm 0.35$ 점이었다. 이는 동일한 도구를 이용하여 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kang과 Kang [35]의 연구에서 2.98점, 재취업 간호사를 대상으로 한 Ji [7]의 연구에서 2.95점으로 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 신규간호사를 대상으로 한 Park [10]의 연구에서 3.11점, Sohn 등[28]의 연구에서 3.05점으로 본 연구의 대상자가 점수가 더 낮았다. 신규간호사들에게는 배치 전 교육 및 오리엔테이션 등으로 많은 교육적 지원을 제공하고 있지만 임상 경력이 있는 간호사들은 이미 적응된 상태로 간주되어, 교육과 지원이 비교적 부족한 실정으로 병원 조직 차원에서 기존 간호사들에게도 적응을 위한 교육이 이루어져야 할 것이다.

일반적 특성에 따른 현장적응은 성별, 총 임상경력에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 성별이 남성일 경우, 총 임상경력이 5년 미만일 경우 현장적응이 높게 나타났다. 중소병원 간호사를 대상으로 같은 도구를 사용한 Kang과 Kang [35]의 연구에서 현장적응은 연령, 종교여부, 결혼여부, 총 임상 근무경력, 간호직 선택 동기, 부서이동 경험, 급여수준과 직위에 따라 유의한 차이가 있어 본 연구와 부분적으로 일치하였다. 본 연구에서 성별이 유의한 차이가 나타났지만 남자 간호사가 11명(8.6%) 여자간호사에 비해 상대적으로 작아 추후 남녀의 비율을 맞추어 조사할 필요할 것으로 생각된다. 또한 현장적응이 5년 미만의 간호사가 부서를 이동을 했을 때 더 현장적응을 잘하는 것은 나이가 어릴수록 새로운 부서에 더 잘 적응함을 시사한다. 또한 임상경력이 10년 이상이면 직접간호 외의 업무도 추가되며, 책임감이나 심리적, 신체적 부담으로 상대적으로 현장적응에 어려움이 있을 것으로 생각된다. 따라서 병원에서 부서이동을 할 때 임상근무경력을 고려할 필요가 있으며, 임상경력이 10년 이상인 간호사에는 현장적응을 잘 할 수 있도록 병원차원에서 현장적응 교육이 필요하다고 생각된다.

연구대상자의 현장적응은 간호근무환경, 대인관계능력, 그릿과 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 상급종합병원의 신규간호사를 대상으로 한 Park [10]의 연구에서 현장적응은 간호근무환경과 유의한 양의 상관관계를 나타낸 연구결과와 일치한다. 이를 통해 간

호근무환경을 밝게 인식할수록 현장적응을 잘할 수 있음을 알 수 있다. 새로운 부서에서의 긍정적인 간호근무환경은 현장적응에 도움을 주는 요인이 될 수 있다. 간호사의 대인관계능력은 현재 임상에서 동료 간호사 및 타 의료직종에서 신뢰 형성 및 존중에 중요한 역할을 하며, 환자의 문제를 효율적으로 해결하는데 매우 중요한 요인이다. 이를 통해 대인관계능력 증진은 역경에도 포기하지 않고 장기적인 목표를 설정하고 꾸준히 노력할 수 있는 그릇을 높일 수 있을 것이다. 따라서 부서이동을 경험한 간호사의 현장적응을 높이기 위해 간호근무환경의 개선과 간호사의 대인관계능력, 그릇을 증진시킬 수 있는 체계적인 교육 프로그램 개발 및 제도적 지원이 마련되어야 할 것이다.

연구대상자의 현장적응에 가장 영향을 미치는 요인은 간호근무환경, 대인관계능력, 그릇으로 확인되었으며 가장 영향력 있는 변수는 간호근무환경이었다. 상급종합병원 신규간호사를 대상으로 한 Park [10]의 연구와 재취업 간호사를 대상으로 한 Ji [7]의 연구에서 간호근무환경이 현장적응에 영향을 주었으며, Moradi 등[36]의 연구에서 간호사의 대인관계능력은 효과적인 현장적응을 나타낸다고 하여 본 연구결과를 지지하였다. 또한 통합·간호간병서비스 병동간호사를 대상으로 한 Lee와 Kim [17]의 연구에서는 그릇이 현장적응에 유의한 영향요인으로 확인되어 본 연구 결과와 일치하였다. 결론적으로 부서이동을 경험한 간호사의 현장적응을 높이기 위해서 간호근무환경의 개선이 요구되며 적절한 인력의 배치 및 물질적인 지원이 필요하다. 현재 급변하는 의료 환경 속 높은 간호업무량, 의료서비스의 요구 증가로 환자 간호에 필요한 인력이 부족한 실정으로 양질의 간호를 제공하는데 간호사의 효율적인 인력의 배분이 요구된다. 간호사 1인당 환자 수, 근무시간 초과 등 객관적인 자료와 마그넷 인증 부여와 같은 조직적 제도 마련으로 간호근무환경 개선을 위한 노력이 필요할 것이다. 또한 부서이동을 경험한 간호사의 대인관계 증진을 위해 효과적인 의사소통 기술과 팀워크 강화 활동이 필요하고, 그릇 향상을 위해 부서내 경력간호사와 신규간호사 간에 멘토링과 코칭 중재가 필요하다고 생각된다.

현재는 신규간호사의 현장적응에 대한 중요성이 대두되어 많은 연구가 진행되고 있지만, 부서이동을 경험한 간호사를 대상으로 한 연구는 부족한 실정이다. 본 연구 대상자가 일부 지역에 국한되었기 때문에 일반화

하기에는 제한점이 있지만 간호근무환경, 대인관계능력, 그릇이 부서이동을 경험한 간호사의 현장적응에 미치는 요인을 파악하는데 의의가 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 부서이동을 경험한 간호사의 간호근무환경, 대인관계능력, 그릇 및 현장적응 정도와 변수들 간의 관계를 파악하여 부서이동을 경험한 간호사의 현장적응에 미치는 영향요인을 확인하기 위해 시행되었다. 부서이동을 경험한 간호사의 현장적응에 영향을 주는 요인은 간호근무환경, 대인관계능력 및 그릇으로 밝혀졌으며 가장 큰 영향을 미치는 요인은 간호근무환경이었다. 그러므로 부서이동을 경험한 간호사의 현장적응을 증진시키기 위해서 부서의 간호근무환경을 확인하여 문제점을 개선하며 대인관계능력과 그릇의 향상을 위한 효과적인 전략이 필요할 것으로 생각된다. 이를 통하여 효율적인 간호 인력 관리에 기여하여 부서이동의 기초 자료 제공 및 간호의 질 또한 향상시킬 수 있을 것이라 기대한다.

본 연구 결과에 기초하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 본 연구는 성별, 총 임상경력에 현장적응에 유의하였으므로, 부서이동 시 이를 파악하여 병원 조직의 효율적인 운영을 위하여 실무에 적용되어야겠다. 간호근무환경이 현장적응에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로서 간호근무환경 개선을 위해 충분한 간호 인력과 조직적인 지원을 통해 현장적응을 향상시키는 것이 필요하다. 부서이동을 경험한 간호사의 현장적응은 간호근무환경, 대인관계능력, 그릇이 영향을 미치므로 현장적응 강화를 위해 이들 변수를 이용한 반복적인 후속 연구가 필요하다.

### Conflict of interest

Yun Mi Lee has been the public relations director of the Korean Society of Critical Care Nursing since February 2024. She was not involved in the review process. Otherwise, no potential conflict of interest relevant to this article was reported.

## Funding

This study received no external funding.

## ORCID

Lee, Su Jeong : <https://orcid.org/0009-0006-5459-0896>

Lee, Yun Mi : <https://orcid.org/0000-0002-3860-0365>

## REFERENCES

1. Cho HN, So HS, Jang A. Shift work female nurse turnover intention structural equation modelling: focused on tertiary hospitals. *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2021;22(3):181-9. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2021.22.3.181>
2. Eriksson T, Ortega J. The adoption of job rotation: testing the theories. *ILR Review*. 2006;59(4):653-66. <http://doi.org/10.1177/001979390605900407>
3. Moon IO. The structural model about impact of nurse's career management, career plateau, career satisfaction on career commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(2):180-9. <https://doi.org/10.1111/jkana.2010.16.2.180>
4. Ho WH, Chang CS, Shih YL, Liang RD. Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*. 2009;9:8. <http://doi.org/10.1186/1472-6963-9-8>
5. Huang S, Lin YH, Kao CC, Yang HY, Anne YL, Wang CH. Nursing job rotation stress scale development and psychometric evaluation. *Japan Journal of Nursing Science*. 2016;13(1):114-22. <http://doi.org/10.1111/jjns.12095>
6. Lee YO, Kwon MS. Perception and organizational immersion of clinical nurses on the system of divisional transfer. *Journal of the Nursing Administration*. 2004;10(4):459-72.
7. Ji EO. A study on field adaptation of new nurses [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University. 2009. p. 1-98.
8. Lake ET. Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*. 2002;25(3):176-88. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
9. Kim SH, Park SK, Lee MH. Effect of a nursing practice environment on nursing job performance and organizational commitment: focused on the mediating effects of job embeddedness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2019;25(3):208-19. <https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.3.208>
10. Park GS. Structural model for field adaptation of new nurses in tertiary general hospitals [dissertation]. Gwangju: Chonnam National University Graduate School; 2020. p. 1-114.
11. Lee SI, Lee EJ. Effect of nursing work environment, emotional labor and ego-resilience on nursing performance of clinical nurses. *Journal of the Korean Society for Wellness*. 2016;11(4):267-76. <http://doi.org/10.21097/ksw.2016.11.11.4.267>
12. Cho EH, Choi MN, Kim EY, Lee NJ, Yoo IY. Validity and reliability of the Korean version of the nursing work environment measurement tool. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011;41(3):325-32. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
13. Cho MK, Kim CG, Mo HJ. Influence of interpersonal relation and job stress on nursing performance of male nurses. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2015;22(3):195-204. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2015.22.3.195>
14. Morrison EW. Newcomers' relationships: the role of social network ties during socialization. *The Academy of Management Journal*. 2002;45(6):1149-60. <https://doi.org/10.2307/3069430>
15. Wright RR, Mohr CD, Sinclair RR. Conflict on the treatment floor: an investigation of interpersonal conflict experienced by nurses. *Journal of Research in Nursing*. 2014;19(1):26-37. <https://doi.org/10.1177/1744987113485577>
16. Duckworth AL, Peterson C, Matthews MD, Kelly DR. Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2007;92(6):1087-101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
17. Lee DY, Kim SY. The influences of grit, emotional labor and organizational intimacy on nurses' intention to stay in comprehensive nursing care service units. *Korean Journal of Rehabilitation Nursing*. 2020;23(2):149-57. <https://doi.org/10.7587/kjrehn.2020.149>
18. Eskreis-Winkler L, Shulman EP, Beal SA, Duckworth AL. The grit effect: predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Personality Science and Individual Differences*. 2014;5(36):1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00036>

19. Lee SJ, Park JY. The effects of grit and stress on nursing student's adjustment to college life. *Journal of Digital Convergence*. 2018;16(2):269-76. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.2.269>
20. Son JE, Kim SH. The influence of job stress, self-esteem, and resilience on the field adaptation in newly graduated nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2019;25(2):151-60. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2019.25.2.151>
21. Woo CH, Park HY, Kim NY. Factors influencing field adaptation in newly graduated nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2016;25(3):187-94. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2016.25.3.187>
22. Kim SH, Kim SJ, Kang HK. Male nurses' adaptation experience in clinical nursing settings. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2017;18(8):304-16. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.8.304>
23. Song YS, Lee MY. The effect of needs for professional development and organizational climate on organizational socialization. *Journal of Clinical Nursing Research*. 2010;16(3):51-61. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2010.16.3.51>
24. Guerney BG. Relationship enhancement skill-training program for therapy, problem prevention and enrichment. San Francisco: Jossey-Bass Publisher; 1977. p. 1-9.
25. Moon SM. A study on the effectiveness of group counseling for human relations training. *Journal of Gyeongsang*. 1980;19(2):198-204.
26. Moon EK. The relationship between nurses' emotional intelligence, interpersonal skills, organizational citizenship behavior, and burnout [master's thesis]. Gyeongsangnam-do: Gyeongsang National University Graduate School; 2012. p. 1-85.
27. Park M, Lee K, Shin N. Development and validation of the clinical nurses grit scale (CN-GRIT). *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(1):55-64. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.1.55>
28. Sohn IS, Kim HS, Kwon JS, Park DL, Han YH, Han SS. Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *Journal of Clinical Nursing Research*. 2008;14(1):85-97.
29. Perra BM. Leadership: The key to quality outcomes. *Nursing Administration Quarterly*. 2000;24(2):56-61. <http://doi.org/10.1097/00006216-200001000-00011>
30. Seo MS, Park JS, Kim OK, Heo MH, Park JO, Park MM. The influence of clinical nurses' professional self concept and interpersonal relations on nursing competence. *Korean Journal of Hospital Management*. 2017;22(2):28-43.
31. Lee HS, Kim JK. Relationship among communication competence, communication types, and organizational commitment in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(4):488-96. <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.488>
32. Lim EJ, Yi YJ. Comparison of operating room nurses and general ward nurses on communicative competence and interpersonal relationship ability within the medical team. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3):313-21. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.313>
33. Ko HR, Kim JH. The relationships among emotional intelligence, interpersonal relationship, and job satisfaction of clinical nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2014;20(3):413-23. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2014.20.3.413>
34. Kwak YH, Jang IS, Lee W, Baek SJ, Hyun SK, Kim SM. The effects of grit and nursing work environment of nurses in tertiary hospitals on nursing performance and retention intention: mediating effect of compassionate rationalism leadership. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2023;29(2):163-74. <http://doi.org/10.22650/JKCNr.2023.29.2.163>
35. Kang M, Kang KS. A study on nurses' job esteem, job satisfaction, and field adaptation in small-medium sized hospital. *Journal of Humanities and Social Science*. 2017;8(2):423-38. <https://doi.org/10.22143/HSS21.8.2.23>
36. Moradi Y, Mollazadeh F, Jamshidi H, Tayefeh T, Zaker MR, Karbasi F. Outcomes of professional socialization in nursing: a systematic review. *Journal of Pharmaceutical Sciences and Research*. 2017;9(12):2468-72.