



신규간호사의 임상수행능력, 현장적응이 재직의도에 미치는 영향

박경희¹⁾ · 민들레²⁾

1) 원광대학교병원 일반외과병동, 간호사 · 2) 원광대학교 의과대학 간호학과, 부교수

The effects of clinical competence and field adaptation on the retention intention of new nurses

Park, Gyeong Hee¹⁾ · Min, Deulle²⁾

1) Staff Nurse, General Surgery Ward, Wonkwang University Hospital

2) Associate Professor, Department of Nursing, College of Medicine, Wonkwang University

Purpose: The purpose of this study was to identify the effects of clinical competence and field adaptation on new nurses' retention intention and to suggest strategies to improve their intention to stay. **Methods:** This study used a descriptive correlational design and was conducted from June 1 to July 20, 2023. A structured questionnaire was used, targeting new nurses with only 3 to 12 months of clinical experience. Data was collected through an online site used by nurses. The collected data were analyzed by frequency and percentage, independent t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple linear regression. All analyses were conducted using IBM SPSS Statistics 26.0. **Results:** A total of 173 new nurses participated in this study. The results of multiple linear regression analysis showed that the factors influencing retention intention of new nurses were field adaptation ($\beta=.38, p<.001$), professional pride as a reason for retention ($\beta=.24, p=.003$), and current salary of 2.5 to 3.0 million won ($\beta=-.14, p=.049$). **Conclusion:** Hospitals and nursing education organizations need educational approaches that enhance the field adaptation and professional pride of new nurses so that they can be successfully retained in the workplace.

Keywords: Nurses, Clinical competence, Psychological adaptation, Psychology retention

서론

연구의 필요성

간호사는 의료기관에 종사하는 전문인력의 많은 부분을 차지하는 중요 전문가 집단으로, 의료서비스의 질에 직접적 영향을 미치는 핵심적 인적 자원이다[1]. 의료기관의 숙련된 간호사 확보는

환자의 건강 결과와 안전에 영향을 미치는 중요한 요인으로, 선행 연구는 의료기관의 간호 인력 확보 수준이 높을수록 환자에게 제공되는 간호 활동의 증가로 환자의 재원 기간과 사망률이 감소함을 보고하였다[1]. 특히 간호사에 의해 제공되는 직접 간호시간은 환자의 사망률에 영향을 미치는 중요한 요인으로, 최근의 연구는 병동 입원환자가 입원 후 첫 5일간 간호사에 의한 충분한 간호를 받지 못하면 사망 위험이 날마다 3% 증가한다고 보고하며 충분

주요어: 신규간호사, 임상수행능력, 현장적응, 재직의도

Address reprint requests to: Min, Deulle

Department of Nursing, College of Medicine, Wonkwang University,
460, Iksan-daero, Iksan-si, Jeonbuk-do, 54538, Republic of Korea
Tel: +82-63-850-6016, Fax: +82-63-850-6060, E-mail: dlmin20@wku.ac.kr

* 본 연구는 제1저자인 박경희의 석사학위 논문을 수정하여 작성한 것임.

* This article is a revision of the first author's master's thesis from Wonkwang University.

Received: April 16, 2024 **Revised:** July 30, 2024 **Accepted:** August 5, 2024

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

한 간호사 인력의 중요성을 강조하였다[2]. 하지만, 2022년 우리나라 간호 인력 수준은 인구 1,000명당 8.8명으로 경제협력개발기구(Organization for Economic Co-operation and Development) 가입국인 미국의 11.9명, 일본 12.1명, 스위스 18.4명 등과 비교하여 매우 적은 수준이다[3]. 뿐만 아니라, 2022년 국내 병원간호사의 사직률은 16.0%로 2020년 14.5%에 비해 1.5% 상승했으며, 이 중 1년 미만 신규간호사의 사직률은 57.4%로 전체 사직자의 43.4%를 차지하고 있다[4]. 이는 전체 사직자 중 1년 이상~3년 미만 경력간호사가 차지하는 20.5%의 2배, 3년 이상~5년 미만 경력간호사의 15.3%의 3배에 달하는 것으로[4] 국내 신규간호사의 이직이 심각한 수준임을 알 수 있다.

신규간호사는 면허 취득 후, 간호업무에 대한 경험 없이 의료기관에서 근무를 시작한 간호사로 입사 후 첫 1년 동안 임상현장에 적응하면서 전문인으로 성장한다[5]. 선행연구들은 이 과정에서 간호대학생이 간호사로 변화하는 역할변화를 겪으며, 학과과정에서 배운 지식과 기술을 임상현장에서 바로 적용하기 어려워하고, 전문지식과 기술의 부족함, 가치관의 혼란, 대인관계의 어려움 등으로 혼란을 겪으며 무력감과 부정적 정서를 경험하게 된다고 하였다[6]. 이러한 부적절한 역할이행은 임상현장으로의 적응지연과 소진으로 이어지고, 이는 역할이행 초기과정에서 경험하는 불안과 무력감 등의 부정적 감정들에 영향을 미쳐 신규간호사의 조기이직과 밀접한 관계를 갖는 것으로 보고되었다[6]. 특히 코로나바이러스감염증-19(코로나19)로 인해 국내뿐 아니라 전 세계의 간호학생들은 임상현장실습 제한을 경험하였다. 2020년 벨기에 9개 학교 3,809명의 간호학생들을 대상으로 수행된 선행연구 결과, 학생들이 이 기간을 통해 학습기회의 감소뿐 아니라 궁극적으로 간호사가 되어야 하는지에 대한 의문을 가지게 되었다고 보고하며[7] 이들을 지지하기 위한 학교와 임상현장의 방안 마련이 필요함을 보고하였다. 또한, 코로나19로 변화된 간호교육을 받은 신규간호사들은 간호업무 수행에 대한 자신감과 간호역량, 의사결정능력의 저하 및 환자와의 친밀한 관계형성에 어려움을 경험하는 것으로 나타나 임상현장에서의 지속적인 교육이 필요함을 보여주었다[8].

임상수행능력은 신규간호사가 임상현장에서 독자적으로 간호업무를 수행하기 위한 가장 기본적이며 중요한 요소로[9], 임상수행능력이 뛰어난 신규간호사는 임상실무에 대한 자신감이 향상되어 재직의도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[10]. 신규간호사가 임상현장에서 간호를 수행하기 위해 익혀야 하는 지식과 기술은 매우 많으며 신규간호사는 이들을 간호교육 과정에서 학습하게 된다[9,10]. 또한, 신규간호사들은 간호대학의 교과과정에서 익힌 지식이 임상현장에서도 유효할 것이라는 생각과 의료기관의 임상환경에 대한 기대를 가지고 있으며 임상현장에서도 자신들이 수준 높은 간호서비스를 제공할 수 있을 것으로 생각하고 있다[11,12]. 임상수행능력이 잘 발휘된 신규간호사의 경우 간

호의 전문성과 더불어 현장적응력이 높아지지만, 미숙한 임상수행능력은 간호현장에 부적응을 발생시키며 효율적 인력관리와 의료체계관리에 부정적 영향을 미치게 된다[10].

한편, 현장적응은 신규간호사가 조직의 구성원으로서 역할수행에 필요한 가치관, 수행능력과 기대되는 행위, 조직 내 사회적 지식을 학습하는 과정으로[5], 신규간호사의 임상수행능력은 현장적응력을 증진시켜 환자안전에 도모하게 하고, 이는 학습과 교육을 통해 강화될 수 있는 요인이다[10]. 하지만 임상현장은 신규간호사의 기대와 다르고, 신규간호사는 입사와 동시에 변화된 환경에 두려움을 느끼며 업무수행에 필요한 지식과 기술의 부족, 대인관계, 교대근무 및 직업적 책임감 등 다양한 문제에 직면하게 된다[6]. 신규간호사의 현장적응에 대한 부정적 경험은 소진으로 이어지고 조기이직을 초래하는 것으로 알려져 있다[13].

재직의도는 간호사가 새로운 직업이나 직장을 찾으려는 것을 멈추고 현재의 간호직무에 머무르려는 의도로, 구성원의 이탈을 예방하기 위한 중요한 예측 인자이다[14,15]. 이전에는 병원간호사의 이직을 예방하고 재직을 강화하기 위해 이직의도에 관한 연구가 활발히 진행되었으나, 이는 이직이라는 부정적 측면에 중점을 둔 것으로, 최근에는 근속을 유지하고 있는 간호사에게 초점을 두고 긍정적 결과인 재직을 강화하기 위해 재직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 연구가 이루어지고 있다[15,16]. 국내병원 임상간호사들의 재직의도 영향요인을 살펴본 선행연구들의 결과, 재직의도는 간호환경과 간호업무에 대한 태도, 가치, 심리적 자원과 같은 다양한 변인들에 의해 영향을 받는 것으로 보고되었다[16,17]. 특히 재직의도는 조직몰입, 전문직 자아개념, 직무만족, 회복탄력성, 간호업무수행, 소진, 직무 스트레스와 유의미한 관계를 나타냈으나[17] 임상수행능력과 현장적응이 미치는 영향을 고려한 연구들은 상대적으로 부족하였다. 따라서 본 연구는 신규간호사의 임상수행능력과 현장적응이 재직의도에 미치는 영향을 확인하여, 그들의 재직을 강화시킬 수 있는 방안 마련에 필요한 기초 자료를 제공하고자 한다.

연구 목적

본 연구의 목적은 신규간호사들의 임상수행능력, 현장적응과 재직의도의 정도를 확인하고, 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위함이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 신규간호사의 일반적 특성을 확인한다.
- 신규간호사의 임상수행능력, 현장적응과 재직의도의 정도를 파악한다.
- 신규간호사의 일반적 특성에 따른 임상수행능력, 현장적응과 재직의도의 차이를 확인한다.
- 신규간호사의 임상수행능력, 현장적응과 재직의도의 상관관계를 파악한다.

- 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 신규간호사의 임상수행능력, 현장적응이 재직의도에 미치는 영향을 알아보기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

연구 대상

본 연구의 대상자 선정기준은 (1) 간호사 면허를 취득한 자, (2) 현재 의료기관에서 근무를 시작한 지 12개월 이하인 자, (3) 의료기관에서 시행하는 신규간호사 교육프로그램 이수 후 입원환자를 대상으로 독립적으로 직접간호를 수행하는 자, (4) 타 병원에서의 근무경험이 없는 자로 하였다. 또한, 현재 독립적으로 환자간호를 수행하지 못하여 교육간호사의 지도를 받는 자와 외래부서, 전담간호사, 지원부서 소속의 신규간호사는 제외하였다. 연구에 필요한 최소 대상자 수 산출을 위해 G*Power 3.1.9.4 프로그램을 이용하여 유의수준 .05, 검정력 .90, 효과크기 .15, 예측변수 15개로 설정하였을 때 적정 표본 수는 171명으로 산출되었다. 약 10%의 탈락률을 고려하여 200명을 대상자 수로 결정하고 자료를 수집하였으며, 중복 응답 13명, 제외기준에 해당하는 14명을 제외한 후 최종 173명(86.5%)을 분석에 포함하였다.

연구 도구

본 연구에서는 구조화된 자가 보고식 설문을 사용하였으며, 총 88문항으로 구성하였다. 본 연구에서 사용된 도구는 설문조사 시작 전 이메일을 통해 해당 저자들의 승인을 받고 사용하였다.

● 재직의도

재직의도는 Cowin [14]이 간호사 재직의도를 측정하기 위해 개발한 Nurses' Retention Index를 Kim [18]이 한국어로 번역한 도구를 사용하였다. 본 도구는 '나는 앞으로 당분간 간호사를 계속 할 의향이 있다'를 포함한 총 6문항으로 각 문항은 '매우 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 8점까지의 8점 Likert 척도로 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 도구의 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's α 는 .98이었고, Kim [18]의 연구에서는 .89, 본 연구에서는 .93이었다.

● 임상수행능력

임상수행능력은 Park 등[19]이 간호사 인사과과를 위해 개발한 표준화된 도구를 Park 등[20]이 간호사의 업무수행능력을 평가하

기 위해 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 '입원 시 환자정보를 체계적으로 수집하여 환자의 건강상태 및 간호요구를 사정한다', '환자간호에 필요한 응급약품 및 기구, 비품, 의료기기 및 시설물을 주기적으로 관리한다' 등의 문항으로 구성된 4개의 하위영역으로, 각각은 간호제공기능 20문항, 간호지원기능 3문항, 의사소통 및 인간관계기능 2문항, 간호사의 태도 5문항의 총 30 문항이다. 각 문항은 '전혀 아니다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 임상수행능력이 높음을 의미한다. 도구의 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's α 는 .98이었고, Park 등[20]의 연구에서는 .93, 본 연구에서는 .91이었다.

● 현장적응

현장적응은 신규간호사의 현장적응을 측정하기 위해 Sohn 등 [5]이 개발한 도구를 사용하였다. 본 도구는 '나는 어떤 일이 복잡해 보이면 시도해 보려는 생각조차 하지 않는다', '간호조직은 동료에 대한 신뢰를 중시 여긴다', '나는 지금 수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다' 등의 문항으로 구성된 7개의 하위영역으로, 개인적 특성 영역 8문항, 단체적 특성 영역 8문항, 전문직관 영역 3문항, 직무수행 영역 5문항, 직무만족 영역 5문항, 조직몰입 영역 5문항, 소진 영역 5문항을 포함한 총 39문항이다. 각 문항은 '매우 동의하지 않음' 1점에서부터 '매우 동의함' 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 현장적응 정도가 높음을 의미한다. 도구의 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's α 는 .97이었고, 본 연구에서는 .84였다.

● 일반적 특성

일반적 특성은 선행연구들의 결과를 바탕으로 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인들로 알려진 성별, 연령, 결혼상태, 총 임상경력, 현 근무부서, 근무부서 만족도, 희망부서 배치여부, 프리셉터 만족도, 월 급여수준, 급여 만족도, 주관적 건강상태, 재직사유, 의료기관의 병상규모를 포함한 총 13문항으로 구성하였다[9,15,21].

자료 수집 방법

본 연구의 자료 수집은 원광대학교 생명윤리위원회의 승인을 받은 후 2023년 6월 1일부터 7월 20일까지 진행되었다. 간호사들이 자주 사용하는 온라인 사이트에 연구의 목적과 방법을 기재한 안내문과 설문지 링크를 게시하였고, 연구의 취지를 확인하고 자발적으로 연구참여에 동의한 대상자들이 연구참여 동의서에 동의함을 클릭한 경우에만 링크를 통해 응답할 수 있도록 하였다. 모집인원 정원이 충족되면 링크가 차단되도록 설정하였다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 IBM SPSS 26.0 프로그램(IBM corp.)을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성 및 임상수행능력, 현장적응, 재직의도는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 independent t-test, one-way ANOVA를 이용하였고, 사후 분석은 Scheffé test로 수행하였다.
- 대상자의 임상수행능력, 현장적응, 재직의도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient 분석을 수행하였다.
- 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석(multiple linear regression analysis)을 수행하였다.

연구의 윤리적 고려

본 연구는 시작하기 전 원광대학교 생명윤리위원회 심의승인(IRB No. WKIRB-202305-SB-026)을 받고 수행되었다. 모든 설문은 온라인으로 진행되므로 연구 대상자가 참여 여부를 신중하게 결정할 수 있도록 연구의 목적, 연구의 방법, 설문지 응답의 익명성, 연구 도중 철회 가능함을 연구안내문에 자세하게 기술하였다. 수집된 자료는 일련번호를 부과하여 익명으로 처리됨과 연구 외의 목적으로 사용되지 않음을 연구안내문에 상세히 기재하여 알렸다. 온라인 설문 사이트는 자료 수집이 완료된 이후 삭제하여 복구할 수 없도록 하였으며, 수집된 자료는 연구담당자만 알 수 있는 번호로 잠긴 컴퓨터 파일로 보안을 유지하여 보관하였다. 또한, 개인식별정보(전화번호)는 답례품 지급 후 즉시 파기하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자는 총 173명이었다. 성별은 여성이 160명(92.5%)으로 대다수를 차지하였고, 연령은 26세 이상이 108명(62.4%)이었다. 미혼이 169명(97.7%)이었고, 평균 임상경력은 7.19±2.79개월로 나타났다. 근무부서는 일반 병동이 103명(59.5%)으로 가장 많았고, 특수 병동(중환자실, 응급실, 수술실/마취회복실, 분만실, 기타), 간호간병통합서비스 병동의 순이었다. 근무부서에 대한 만족도는 93명(53.8%)의 응답자가 불만족하였다. 응답자 중 125명(72.3%)는 희망하던 부서에 배치되었으며, 130명(75.1%)의 대상자가 자신의 프리셉터에 대해 만족하는 것으로 나타났다. 대상자들의 현재 급여수준 조사결과 250~300만원이 74명(42.8%)으로 가장 많았고, 자신의 급여수준에 만족하는 대상자는 44명(25.4%)으로 조사되었다. 주관적 건강상태를 좋다고 인

식하는 대상자는 67명(38.7%)이었고, 현재의 병원에 재직사유는 전문직 자부심, 경력구축, 경제적 이익의 순으로 나타났다. 의료기관 특성 중 병상규모는 500명상 이상에서 근무하는 대상자가 92명(53.2%)으로 가장 많았다(Table 1).

대상자의 임상수행능력, 현장적응, 재직의도의 정도

임상수행능력은 5점 만점에 평균 4.04±0.42점으로, 하위영역별로는 '간호사의 태도' 영역이 4.15±0.47점으로 가장 높았으며, '간호제공 기능' 영역은 4.01±0.44점으로 가장 낮은 점수를 보였다. 대상자들의 현장적응은 5점 만점에 평균 3.04±0.39점으로, 하위영역별로는 '직업정체성' 영역이 3.68±0.70점으로 가장 높았으며, 가장 낮은 점수를 받은 영역은 '직무수행'으로 2.44±0.77점이었었다. 대상자들의 재직의도는 8점 만점에 평균 5.72±1.41점이었었다(Table 2).

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이

대상자의 재직의도는 연령이 26세 이상일 경우가 25세 이하인 경우보다 높았으며($t=3.09, p=.002$), 근무부서는 일반병동에서 일하는 경우가 특수부서에서 일하는 경우보다 높았다($F=3.71, p=.026$). 현재 근무하는 부서에 만족하고($t=3.96, p<.001$), 희망하던 부서에 배치되었을 때($t=3.68, p<.001$), 프리셉터에 대해 만족할 때 재직의도가 높게 나타났다($t=2.39, p=.020$). 월 급여가 250만원 미만의 대상자들이 300만원 초과 대상자들보다 재직의도가 높았다($F=4.45, p=.013$), 급여수준에 만족하는 대상자들의 재직의도 점수가 높았다($t=-1.75, p=.048$). 주관적 건강상태를 좋다고 인식하는 대상자들이 나쁘거나 보통이라고 여기는 대상자보다 높은 재직의도를 보였으며($F=21.38, p<.001$), 의료기관에 재직하는 사유가 전문직 자부심이라고 응답한 대상자의 재직의도가 경력구축과 경제적 이익이라고 응답한 대상자보다 높았다($F=16.92, p<.001$; Table 3).

대상자의 임상수행능력, 현장적응, 재직의도 간의 상관관계

대상자들의 재직의도는 현장적응과도 유의한 양의 상관관계를 보였고($r=.59, p<.001$), 임상수행능력과 유의한 양의 상관관계를 나타냈다($r=.23, p=.002$). 현장적응과 임상수행능력은 유의한 양의 상관관계를 보였다($r=.23, p=.002$; Table 4).

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인

재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 단변량 분

Table 1. General Characteristics of the Participants (N=173)

Characteristics	Categories	n (%)
Sex	Female	160 (92.5)
	Male	13 (7.5)
Age (years)	≤25	65 (37.6)
	≥26	108 (62.4)
Marital status	Single	169 (97.7)
	Married	4 (2.3)
Total clinical career (months)	3~6	73 (42.2)
	7~12	100 (57.8)
	Mean±SD	7.19±2.79
Current department	General ward	103 (59.5)
	Integrated nursing care services unit	18 (10.4)
	Specialty unit	52 (30.1)
Department satisfaction	Dissatisfied	93 (53.8)
	Satisfied	80 (46.2)
Desired department placement	Yes	125 (72.3)
	No	48 (27.7)
Preceptor satisfaction	Dissatisfied	43 (24.9)
	Satisfied	130 (75.1)
Current salary (monthly actual salary, 10,000 won)	<250	67 (38.7)
	250≤~≤300	74 (42.8)
	>300	32 (18.5)
Salary satisfaction	Dissatisfied	129 (74.6)
	Satisfied	44 (25.4)
Subjective health status	Bad	38 (22.0)
	Ordinary	68 (39.3)
	Good	67 (38.7)
Reason for retention	Professional pride	67 (38.7)
	Economic benefits	51 (29.5)
	Career building	55 (31.8)
Medical institution size (beds)	<100	26 (15.0)
	100≤~≤299	22 (12.7)
	300≤~≤499	33 (19.1)
	>500	92 (53.2)

SD=standard deviation

Table 2. Clinical Competence, Field Adaptation, and Retention Intention of the Participants (N=173)

Variables	Mean ± SD	Min	Max
Retention intention	5.72±1.41	2.33	8.00
Field adaptation	3.04±0.39	1.97	4.21
Professional identity	3.68±0.70	1.67	5.00
Personal characteristics	3.35±0.67	1.50	4.88
Organizational characteristics	3.28±0.49	2.00	4.50
Job satisfaction	3.13±0.54	1.80	4.40
Organizational commitment	2.79±0.79	1.00	4.80
Burn out	2.52±0.72	1.00	4.40
Job performance	2.44±0.77	1.00	5.00
Clinical competence	4.04±0.42	2.93	5.00
Attitude of nurse	4.15±0.47	2.80	5.00
Communication and relationship	4.08±0.54	2.50	5.00
Nursing support	4.07±0.58	2.00	5.00
Providing nursing care	4.01±0.44	2.90	5.00

Max=maximum; Min=minimum; SD=standard deviation

석에서 재직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미친 연령, 근무부서, 근무부서 만족도, 희망부서 배치여부, 프리셉터 만족도, 월 급여수준, 급여수준 만족도, 주관적 건강상태, 재직사유, 임상수행능

력, 현장적응을 독립변수로 투입하여 다중회귀분석을 수행하였다. 회귀분석을 수행하기 전 시행한 Durbin-Watson 지수는 1.74로 기준치인 2에 근접하여 자기상관성이 없었다. 또한, 공차 한계는

Table 3. Differences in Retention Intention according to the General Characteristics of the Participants (N=173)

Characteristics	Categories	Retention Intention	
		Mean±SD	t/F (p) Scheffé
Sex	Female	5.77±1.38	1.69 (.093)
	Male	5.09±1.66	
Age (years)	≤25	5.31±1.49	-3.09 (.002)
	≥26	5.97±1.30	
Marital status	Single	5.73±1.41	0.80 (.427)
	Married	5.17±1.27	
Total clinical career (months)	3~6	5.68±1.37	-0.31 (.757)
	7~12	5.75±1.44	
Current department	General ward ^a	5.95±1.32	3.71 (.026) a>c
	Integrated nursing care services unit ^b	5.55±1.77	
	Specialty unit ^c	5.32±1.38	
Department satisfaction	Dissatisfied	5.34±1.42	-3.96 (<.001)
	Satisfied	6.17±1.27	
Desired department placement	Yes	5.96±1.36	3.68 (<.001)
	No	5.11±1.36	
Preceptor satisfaction	Dissatisfied	5.22±1.65	-2.39 (.020)
	Satisfied	5.89±1.28	
Current salary (Monthly actual salary, 10,000won)	<250 ^a	6.10±1.41	4.45 (.013) a>c
	250≤~≤300 ^b	5.57±1.22	
	>300 ^c	5.30±1.65	
Salary satisfaction	Dissatisfied	5.61±1.43	-1.75 (.048)
	Satisfied	6.04±1.30	
Subjective health status	Bad ^a	5.11±1.66	21.38 (<.001) a, b<c
	Ordinary ^b	5.29±1.23	
	Good ^c	6.51±1.03	
Reason for retention	Professional pride ^a	6.33±1.05	16.92 (<.001) a>b, c b<c
	Economic benefits ^b	4.93±1.49	
	Career building ^c	5.72±1.36	
Hospital size (beds)	<100	6.15±1.24	2.37 (.072)
	100≤~≤299	5.71±1.72	
	300≤~≤499	6.06±1.37	
	>500	5.48±1.36	

SD=standard deviation

Table 4. Correlations Among Clinical Competence, Field Adaptation, and Retention Intention of the Participants (N=173)

Independent variables	Retention intention	Field adaptation	Clinical competence
	r (p)		
Retention intention	1		
Field adaptation	.59 (<.001)	1	
Clinical competence	.23 (.002)	.23 (.002)	1

0.40~0.88로 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자는 1.13~2.50으로 기준치인 10이하로 나타나 모든 독립변수의 다중공선성 문제는 없는 것으로 검토되었다. 다중회귀분석 결과 회귀모형은 유의하였고($F=10.33, p<.001$), 설명력은 45%로 확인되었다. 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 현장적응($\beta=.38, p<.001$), 전문직 자부심의 재직사유($\beta=.24, p=.003$), 250~300만원의 월 급여수준($\beta=-.14, p=.049$)으로 나타났다. 즉, 현장적응 정도가 높을수록 재직의도 향상에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 현재의 의료기관에 재직하는 사유를 전문직 자부심으로 여기는 경우가 경제적 이익보다 재직의도 향상에 높은 영향을 미치는 것으로 나타났고, 신규간호사의 급여수준이 250~300만원인 신규간호사들의 재직의도가 250만원 미만보다 낮은 재직의도에 영향을 미쳤다(Table 5).

논 의

본 연구는 신규간호사의 임상수행능력과 현장적응이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 시행되었다. 본 연구의 결과 대상자들의 재직의도는 현장적응 점수가 높을수록, 의료기관의 재직사유가 경제적 이익보다는 전문직 자부심인 경우 재직의도를 높이는 것으로 나타났으며, 250만원 미만인 경우보다는 250~300만원의 급여수준일수록 낮은 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 본 연구 대상자들의 재직의도에 차이를 보였던 일반적

특성은 연령이 26세 이상이고, 근무부서가 특수 병동보다는 일반 병동에 근무하는 경우, 근무부서에 만족할 때, 희망부서에 배치되었을 때, 프리셉터에 만족할 때로 나타났다. 본 연구에서 전체 대상자의 재직의도는 평균 5.72점으로 상급종합병원 경력간호사의 4.89점[22], 종합병원 경력간호사의 5.25점[23]보다는 높은 수준이었다. 신규간호사는 현 조직에 적응하여 남아있고자 경력간호사보다 노력하는 경향이 더 큼을 보고하였고[24], 이로 인해 본 연구 대상자들의 재직의도가 높은 것으로 생각할 수 있다. 특히, 본 연구 대상자들은 자신의 근무부서에 만족할 때, 희망부서에 배치되었을 때 재직의도가 높아 선행연구의 결과와 일치하였다[9,25]. 이는 자신이 소속되어 있는 근무환경과 직무에 대한 긍정적 평가는 재직의도를 향상시키고[16] 희망부서 배치로 직무 스트레스가 저하되어 현실충격이 감소된 결과로 생각할 수 있다[12,26].

현장적응은 재직의도에 영향을 미치는 가장 중요한 요인이었다. 이러한 결과는 상급종합병원 신규간호사의 현장적응이 재직의도의 영향요인으로 나타난 연구 결과와 일치한다[13]. 미국의 68.2% 기관은 신규간호사의 성공적 현장적응을 위해 6~12개월 동안 신규간호사 레지던시 프로그램을 제공하고[27], 역량을 갖춘 경력간호사로부터 4~6개월간의 교육을 받은 신규간호사의 재직률이 향상된 결과를 보여주었다[27,28]. 국내의 경우도 신규간호사의 현장적응 촉진을 위해 경력간호사로 구성된 프리셉터십, 멘토링 제도 등을 운영하고 있으며, 2019년 시행된 교육전담간호사

Table 5. Factors Influencing Retention Intention

(N=173)

Independent variables (Reference)	Categories	B	SE	β	t	p-value
(Constant)		0.55	1.04		0.53	.596
Age (years) (≥ 26)	≤ 25	-0.34	0.18	-.12	-1.88	.061
Current department (Specialty unit)	General ward	0.24	0.20	.08	1.23	.222
	Integrated nursing care services unit	0.38	0.30	.08	1.26	.208
Department satisfaction (Dissatisfied)	Satisfied	0.32	0.21	.11	1.48	.141
Desired department placement (No)	Yes	0.14	0.20	.04	0.68	.498
Preceptor satisfaction (Dissatisfied)	Satisfied	-0.01	0.22	.00	-0.05	.962
Current salary (monthly actual salary, 10,000 won) (<250)	250 ≤ ~ ≤ 300	-0.39	0.20	-.14	-1.98	.049
	>300	-0.48	0.26	-.13	-1.85	.066
Salary satisfaction (Dissatisfied)	Satisfied	0.17	0.19	.05	0.89	.374
Subjective health status (Bad)	Ordinary	-0.10	0.22	-.03	-0.43	.665
	Good	0.33	0.26	.11	1.28	.201
Reason for retention (Economic benefits)	Professional pride	0.69	0.23	.24	2.99	.003
	Career building	0.43	0.22	.14	1.95	.053
Clinical competence		0.10	0.22	.03	0.45	.653
Field adaptation		1.38	0.27	.38	5.14	<.001

Durbin-Watson=1.74, $R^2=.50$, Adjusted $R^2=.45$, $F=10.33, p<.001$

SE=standard error

지원사업은 신규간호사의 현실충격 완화와 현장적응에 효과적인 결과를 나타냈다[13]. 또한, 본 연구의 결과 역시 프리셉터 만족도에 따른 대상자들의 재직의도 평균점수는 프리셉터에 만족할 경우가 5.89점으로 불만족할 경우의 5.22점보다 높았으므로, 추후 경력간호사들을 활용하여 신규간호사들의 현장적응을 돕기 위한 다양한 프로그램의 시행 및 확대가 필요할 것으로 생각된다.

또한, 본 연구의 결과 의료기관에 재직하는 사유가 경제적 이익이라고 응답한 경우에 비해 전문직 자부심이라고 응답한 경우가 재직의도에 영향을 미치는 요인이었다. 대상자들은 의료기관 재직사유를 경제적 이익일 때 재직의도는 4.93점이었고, 전문직 자부심인 경우에는 재직의도가 6.33점으로 큰 차이를 보였다. 전문직 자부심은 간호사가 업무수행에 필요한 전문적 능력을 함양하고, 선의의 감정으로 환자의 건강에 긍정적인 역할을 수행했을 때 스스로를 자랑스러워하며 업무에 만족하는 것을 의미한다[29]. 이러한 전문직 자부심은 연령과 임상경력이 축적되면서 발전해 나가고, 독자성과 자율적 업무를 수행하며 조직 내에서 인정받을 때 향상된다[29]. 국외의 경우 업무환경의 변화를 통해 신규간호사의 자존감이 증진되고 재직의도가 향상됨을 보고하였다[27,28]. 따라서 신규간호사의 재직의도 향상을 위하여 전문직 자부심을 향상시킬 수 있는 방안 마련이 필요할 것이다.

본 연구 결과 신규간호사의 급여수준이 250~300만원인 경우가 250만원 미만의 급여수준보다 낮은 재직의도에 영향을 미치는 요인이었으며, 300만원보다 높은 급여 수준은 재직의도에 영향을 미치는 요인이 아닌 것으로 나타났다. 이는 일반적으로 신규간호사의 높은 급여는 재직에 긍정적 영향을 미치는 요인으로, 직무만족, 동기부여, 직무성과 등에 영향을 미친다고 보고한 것[30]과는 일관되지 않은 결과이다. 급여는 자신이 수행한 노력과 성과에 대한 보상이 적절한지에 대한 가치이지만, 재직의도와 급여수준은 상관관계가 있다는 연구와 그렇지 않은 연구가 혼재되어 있는 경우가 많다[16]. 본 연구의 결과, 신규간호사들의 재직의도는 현재 근무하고 있는 부서에 만족하고 희망부서에 배치되었을 때 더 높은 재직의도 점수를 보였다. 뿐만 아니라, 통계적으로 유의하지는 않았지만, 병원의 규모가 500명 이상보다는 100명 미만인 작은 규모에서 더 높은 재직의도 점수를 보였다. 그러므로 향후 신규간호사의 재직과 급여와의 관련성을 확인하기 위해 다양한 업무관련 요인들을 포함하여 재직의도에 영향을 미치는 요인을 탐색할 필요가 있다.

한편, 본 연구에서는 재직의도와 양의 상관관계를 보였던 임상수행능력은 회귀분석에서 유의한 변수가 아닌 것으로 나타났다. 이는 선행연구에서 신규간호사의 임상수행능력이 재직의도의 영향을 미치는 요인이라고 보고한 것[9]과 일치하지 않는 결과이다. 이는 선행연구와는 달리 본 연구의 대상자들이 코로나19 환경에서 임상현장실습의 제한을 경험한 신규간호사들이기 때문으로 생각된다. 국내 교육기관들은 코로나19 환경에서 대부분은 온라인

학습을 진행하였고, 이는 간호지식의 습득, 의료기기의 작동방법, 보고서 작성에는 유리하나, 실제 환자간호에 있어서 간호수행에 대한 자신감과 간호수행역량, 간호가치의 내면화, 치료적 의사소통에 부정적 영향을 미치는 것으로 보고되었다[8]. 이를 뒷받침하듯 본 연구에 참여한 신규간호사들 역시 임상수행능력의 하위영역 중 간호제공, 간호지원, 의사소통 및 인간관계기능 영역에서 낮은 점수를 보였다. 또한, 앞서 기술한 바와 같이 다양한 의료기관에서 근무하는 신규간호사들이 참여함으로써, 다양한 수준의 임상수행능력이 결과에 영향을 미쳤을 가능성도 있다. 추후 연구에서는 의료기관의 규모나 종별을 세분화하고 다양한 변인과의 객관성을 확보할 수 있는 여러 조사방법이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 온라인 조사방법을 이용하여 본 연구의 목적과 방법 등에 관심있는 대상자들만 참여하였을 수 있으므로 연구 결과를 전체 신규간호사로 일반화하는 데 유의하여야 한다. 둘째, 연구 대상자의 직무와 관련된 일부 사항만을 연구하여, 업무량과 복지체계, 조직문화, 관리자의 리더십과 같은 간호근무환경을 포함하지 못하였다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 현장적응, 전문직 자부심이 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인임을 확인하여 추후 그들의 재직 향상을 위한 기초 자료를 제공하였다는 데 그 의의가 있다.

결론 및 제언

신규간호사의 의료기관 장기근속은 유능한 간호인력의 확보와 양질의 간호서비스 제공으로 연결되므로, 신규간호사의 성공적인 현장적응을 위해 의료기관과 간호조직의 인적, 물리적 자원의 지원과 임상실무 역량의 향상을 위한 다각적인 교육전략의 모색과 노력이 필요하다. 신규간호사의 전문직 자부심은 재직의도에 영향을 미치는 중요 요인으로 향후 이를 향상시킬 수 있도록 하는 프로그램 개발 및 효과 검증 연구가 요구된다. 또한, 신규간호사의 재직의도와 재직유지의 결과가 반드시 일치하지는 않으므로 재직의도의 변화에 따른 재직을 확인할 수 있는 종단적 연구 혹은 질적 연구가 필요할 것으로 생각된다.

Author contributions

GH Park: Conceptualization, Data curation, Formal analysis, Writing - original draft, Writing - review & editing. **D Min:** Conceptualization, Supervision, Validation, Writing - original draft, Writing - review & editing.

Conflict of interest

No potential conflict of interest relevant to this article was

reported.

Funding

None

Acknowledgements

None

Supplementary materials

None

References

1. Aiken LH, Sloane D, Griffiths P, Rafferty AM, Bruyneel L, McHugh M, et al.; RN4CAST Consortium. Nursing skill mix in European hospitals: Cross-sectional study of the association with mortality, patient ratings, and quality of care. *BMJ Quality & Safety*. 2017;26(7):559-568. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2016-005567>
2. Griffiths P, Maruotti A, Recio Saucedo A, Redfern OC, Ball JE, Briggs J, et al.; Missed Care Study Group. 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>
3. The online database OECD Health Statistics 2023 [Internet]. Organization for Economic Co-operation and Development; 2023 [cited 2024 Jun 23]. Available from: <https://www.oecd.org/en/data/indicators/nurses.html>
4. 2023 Business report: A survey on hospital nursing staffing [Internet]. Hospital Nurses Association; 2024 [cited 2024 Mar 16]. Available from: https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8131
5. 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 Korean Clinical Nursing Research*. 2008;14(1):85-97.
6. Choe MH, Lee H. Concept analysis of reality shock in new graduate nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2016;17(11):376-385. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.11.376>
7. Ulenaers D, Grosemans J, Schrooten W, Bergs J. Clinical placement experience of nursing students during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*. 2021;99:104746. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104746>
8. Kusumawaty I, Yunike Y, Priscilla V. Clinical competence of new nurses: Challenges to the impact of online learning during the COVID-19 pandemic. *Malaysian Journal of Medicine & Health Sciences*. 2022;18(Suppl18):65-71.
9. Ko JH, Gu MO. Convergence study on mediating effect of clinical competence on the relationship between grit and retention intention among new graduate nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2020;11(4):369-380. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.4.369>
10. Kim YS, Park KY. The mediating effect of professionalism in the relationship between clinical competence and field adaptation in newly graduated nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(4):536-543. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.536>
11. Kramer M, Brewer BB, Maguire P. Impact of healthy work environments on new graduate nurses' environmental reality shock. *Western Journal of Nursing Research*. 2013;35(3):348-383. <https://doi.org/10.1177/0193945911403939>
12. Oh H, Park Y. Factors associated with organizational socialization in new nurses. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2021;28(3):242-251. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2021.28.3.242>
13. Song EJ, Kim MS, Lee JH, Jeon MY. The influence of reality shock and educational specialist nurse's social support on organizational socialization of new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2020;26(3):344-351. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2020.26.3.344>
14. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *The Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-291. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
15. Son HM, Lee EH, Cho KS. Affecting factors of new nurse's intention to retention in hospitals. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2017;24(3):205-216. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2017.24.3.205>
16. Park S, Lee T. Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(2):139-148. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139>

17. Lim JY, Shin JA, Kim S, Lee E, Kim S. Influencing factors on nurse's intention to stay: Systematic review and meta correlation analysis. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*. 2019;26(3):265-277. <https://doi.org/10.22705/JKASHCN.2019.26.3.265>
18. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul; Hanyang University: 2006. p. 1-66.
19. Park SA, Park KO, Kim SY, Sung YH. A development of standardized nurse performance appraisal tool. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2007;13(1):197-211.
20. Park KO, Park SA, Park SH, Lee EH, Kim MA, Kwag WH. Revision of performance appraisal tool and verification of reliability and validity. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2011;17(1):70-80. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2011.17.1.7>
21. Choi SY, Lee MA. Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(3): 234-244. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.234>
22. Yom YH, Yang IS, Han JH. Effects of workplace bullying, job stress, self-esteem, and burnout on the intention of university hospital nurses to keep nursing job. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(3): 259-269. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.3.259>
23. Cho EY, Wee H. Factors affecting nurse retention intention: With a focus on shift nurses in South Korea. *Healthcare*. 2023;11(8):1167. <https://doi.org/10.3390/healthcare11081167>
24. Kim NR. Effect of preceptor-new nurses exchange on burnout and turnover intention of new nurses [master's thesis]. Busan: Dong-A University; 2016. p. 1-54.
25. Kim S, Hyun MS. A study of intention to stay, reality shock, and resilience among new graduate nurse. *Journal of the Korea Contents Association*. 2022;22(10):320-329. <https://doi.org/10.5392/jkca.2022.22.10.320>
26. 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): 151-160. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2019.25.2.151>
27. Chant KJ, Westendorf DS. Nurse residency programs: Key components for sustainability. *Journal for Nurses in Professional Development*. 2019;35(4):185-192. <https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000560>
28. Zhang YP, Huang X, Xu SY, Xu CJ, Feng XQ, Jin JF. Can a one-on-one mentorship program reduce the turnover rate of new graduate nurses in China? A longitudinal study. *Nurse Education in Practice*. 2019;40:102616. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2019.08.010>
29. Jeon J, Lee E, Kim E. Development of an instrument to assess the nursing professional pride. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2020;50(2):228-241. <https://doi.org/10.4040/jkan.2020.50.2.228>
30. Lim HJ, Lee EK. Factors associated with new graduate nurses' intention of retention. *Korean Academy on Communication in Healthcare*. 2023;18(1):15-23. <https://doi.org/10.15715/kjhcom.2023.18.1.15>