

# 신규간호사의 그릿과 재직의도의 관계에서 임상수행능력의 매개효과에 대한 융복합적 연구

고진희<sup>1</sup>, 구미옥<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>춘해보건대학교 간호학과 교수

<sup>2</sup>경상대학교 간호대학, 경상대학교 건강과학연구원 노인건강연구센터 교수

## Convergence Study on Mediating Effect of Clinical Competence on the Relationship between Grit and Retention Intention among New Graduate Nurses

Jin-Hee Ko<sup>1</sup>, Mee-Ock Gu<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Professor, Department of Nursing, Choonhae College of Health Sciences

<sup>2</sup>Professor, College of Nursing, Gerontological Health Research Center in Institute of Health Sciences,  
Gyeongsang National University

요 약 본 연구는 신규간호사의 그릿과 재직의도의 관계에서 임상수행능력의 매개효과를 규명하기 위해 시도된 서술적 상관관계연구이다. 연구대상은 2개 광역시와 1개 도의 300병상 이상 종합병원에서 근무하는 신규간호사 232명이었다. 자료분석은 기술통계, t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient로 하였고, 매개효과 분석은 Baron과 Kenny의 다중회귀분석을 활용한 3단계 분석방법과 Sobel test로 하였다. 연구결과 신규간호사의 그릿과 임상수행능력( $r=.38, p=.011$ ), 그릿과 재직의도( $r=.32, p=.016$ ), 임상수행능력과 재직의도( $r=.33, p<.001$ )는 유의한 정적 관계가 있었고, 그릿과 재직의도의 관계에서 임상수행능력은 부분 매개효과가 있는 것으로 확인되었다( $z=3.14, p<.001$ ). 본 연구결과를 근거로 신규간호사의 임상수행능력과 재직의도를 높여주기 위해 그릿을 향상시킬 수 있는 중재 수행을 적극 권장한다.

주제어 : 신규간호사, 그릿, 재직의도, 임상수행능력, 매개효과

Abstract This study was conducted to examine the mediating effect of clinical competence on the relationship between grit and retention intention among new graduate nurses. Participants were 232 nurses working at hospitals with over 300 beds in Korea. Data were analyzed using descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression following the Baron and Kenny method and Sobel test for mediation. As a result, There were significant relationships between grit and clinical competence( $r=.38, p=.011$ ), grit and retention intention( $r=.32, p=.016$ ), and clinical competence and retention intention( $r=.33, p<.001$ ). Clinical competence showed partial mediating effect in the relationship between grit and retention intention( $z=3.14, p<.001$ ). The results of this study suggest that interventions enhancing grit would be useful to improve retention intention of new graduate nurses.

Key Words : New Graduate Nurses, Grit, Retention Intention, Clinical Competence, Mediating Effect

\*Corresponding Author : Mee-Ock Gu (mogu@gnu.ac.kr)

Received March 4, 2020

Accepted April 20, 2020

Revised April 2, 2020

Published April 28, 2020

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

간호사는 전인간호의 실현을 통해 양질의 간호를 제공하는 전문 의료인이며 환자 치료과정의 최접점에서 중추적 역할을 수행하므로 의료기관은 적정 수의 간호인력을 확보하고 이를 유지하는 것이 무엇보다 중요하다[1]. 그러나 2016년 우리나라 간호사의 근속연수는 평균 5.4년으로 미국의 18.1년에 비해 매우 짧은 편이며[2], 특히 신규간호사의 이직률은 2014년 33.5%에서 2018년 45.5%로 증가하였는데[3], 이는 국내 산업별 근로자의 이직률과 비교하였을 때 평균 8배가량 높고[4], 간호사 전체 이직률 15.4%보다 3배가량 높은 수치이다[3]. 그 이유로는 신규간호사는 업무수행능력의 미숙함, 지지체계의 부족, 역할갈등 등으로 감당할 수 없는 한계를 경험하고[5], 정서적 소진으로 직무만족이 줄어들어 결국 이직을 결정하는 것으로 제시되고 있다[6].

신규간호사가 전문직 간호업무를 습득하여 숙련된 간호사로 성장하기까지는 많은 노력과 비용이 소요된다. 신규간호사의 이직은 조직의 생산성 저하, 이직에 따른 비용손실, 대체인력의 채용과 훈련에 따른 비용을 발생시키고 환자의 안위를 위협하여 안전사고로도 이어질 수 있다[7]. 따라서 신규간호사의 높은 이직은 간호서비스 차원뿐만 아니라 보건경제학적 측면에도 부정적 영향을 미치므로, 신규간호사의 재직의도를 높이는 것은 간호계의 중요한 과제이며, 이를 위해서는 우선으로 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 변인들을 파악할 필요가 있다.

재직의도란 간호사가 다른 새로운 직업을 찾는 것을 멈추거나 현재의 직무에 남아 근무하려는 의도로[8], 간호사의 재직의도가 강화되면 유능한 인력보유율이 증가하여 인력 대체비용이 줄어들고 결국 조직의 효율성을 증가시킬 수 있기에 이직의도보다 더욱 중요한 개념으로 다루어지고 있다[9]. 국내외 선행연구에서는 신규간호사의 재직의도 영향변인으로 조직몰입, 직업정체성, 소진[10], 희망부서 배치여부[11], 근무부서[12], 업무만족, 역할갈등[13], 병동 오리엔테이션[14] 등의 직무관련 특성, 의사소통능력, 문제해결능력[12] 등의 임상수행능력 관련 특성, 업무의 의미[13], 긍정심리자본[15], 자아존중감[12] 등의 심리관련 특성, 간호근무환경[11,14,15] 등의 근무환경관련 특성이 규명되었다. 이들 연구의 대다수는 직무관련 특성을 연구하였으며, 신규간호사 개인의 특성에 해당되는 변인인 임상수행능력관련 특성과 심리관련 특성에 대한 연구는 부족하였다.

임상수행능력은 임상실무에 필요한 간호술기, 문제해결능력, 의사결정능력 등을 포괄하는 개념으로[16], 신규간호사가 전문직업인으로서 임상간호 문제를 독자적으로 수행하기 위해 필수적으로 갖추어야 할 업무능력이다. 이러한 임상수행능력이 잘 발휘될 경우 신규간호사의 임상적응력이 유의하게 향상되는 것으로 알려져 있다[17]. 그러나 실무현장에서 간호관리자들은 신규간호사의 임상수행능력이 부족하고[18], 의뢰서비스 요구에 부응하지 못하는 실정으로 보고하고 있다[17]. 신규간호사의 임상수행능력 부족은 현장적응에 부정적 영향을 미치고[19], 직무스트레스를 높여 조기 이직으로 연결되고 있다[20]. 이처럼 임상수행능력은 신규간호사의 성공적인 적응과 재직에 중요한 영향요인임에도 불구하고 재직의도와 관련된성을 살펴본 연구는 매우 부족하므로 신규간호사의 재직의도에 대한 임상수행능력의 영향을 규명하는 연구가 필요하다고 생각된다.

그릿(Grit)은 다양한 분야에서 타고난 재능 이상의 성공과 성취를 한 사람들이 소유하고 있는 심리적 특질로 최근 크게 주목을 받고 있다[21]. 그릿은 Duckworth [21]에 의해 처음 소개된 개념으로 장기적인 목표를 향한 열정과 끈기를 의미한다. 즉 목표 달성을 위해 지속적인 관심(consistency of interest)을 갖는 것과 목표를 달성하는 과정에서의 실패, 역경, 좌절에도 불구하고 꾸준한 노력(perseverance of effort)을 유지하는 힘을 말한다. 그릿은 심리학, 교육학, 사회학 등 다양한 분야에서 성취의 핵심요인으로 지지받아 왔다[21]. 구체적으로 선행연구에서 그릿은 개인의 학업성취[22,23] 및 직장인의 업무몰입과 직무성과[24]에 대한 높은 예측력을 보여주었으며, 그릿이 높은 교사일수록 자신의 노력으로 업무능력을 증진시킬 수 있다는 성장신념이 높았고[25], 더욱 높은 직무성과를 나타냈다[26]. 이러한 결과를 근거로 간호사를 대상으로 그릿과 임상수행능력과의 관련성을 파악한 선행연구는 아직 없으나 간호사의 그릿이 임상수행능력에 유의한 영향을 줄 것으로 추론된다. 그러한 이유는 간호사의 임상수행능력은 직무나 역할수행을 위한 지식과 기술을 학습하여 능력을 갖추는 것으로 간호사의 성취에 해당되기 때문이다[18]. 한편 선행연구에서 그릿은 영업사원[27]과 초임교사[26]의 직장 유지율을 유의미하게 높였으며, 국내 간호사 대상의 연구에서 경력간호사의 그릿이 높을수록 재직의도가 높아지는 것으로 나타나[28], 그릿이 높을수록 전문분야의 직업을 유지할 가능성이 커짐을 시사하였다. 이를 근거로 간호사의 그릿이 재직의도에 영향을 줄 것으로 추론할 수 있다.

이상의 선행연구 결과들은 졸업 후 첫 임상 현장에서 많은 어려움과 실패를 경험하는 신규간호사에서 그릿이 임상수행능력과 재직의도에 영향을 미칠 수 있는 중요한 변인임을 시사한다. 그러나 간호학에서 그릿관련 연구는 시작 단계로 간호사 대상의 연구를 보면, 경력간호사를 대상으로 그릿, 직무만족도 및 재직의도의 관계[28], 그릿과 이직의도의 관계에서 직무몰입의 매개효과[29]에 대한 2편의 연구가 있을 뿐이었고, 신규간호사를 대상으로 그릿에 관한 연구는 찾아볼 수 없었다.

이에 본 연구는 신규간호사의 그릿, 임상수행능력 및 재직의도 간의 융복합적 관계를 파악하고, 그릿과 재직의도의 관계에서 임상수행능력의 매개효과를 규명함으로써 신규간호사의 재직의도를 높이기 위한 인적자원관리 전략을 개발하는데 기초자료를 제공하고자 한다. 본 연구에서 그릿이 신규간호사 재직의도의 영향변인인지 규명하는 연구를 수행하는 것은 간호학 분야에서 심리학적 개념인 그릿의 적용가능성을 검증하는데 기여하여, 결과적으로 융복합적 연구의 필요성을 부각시킬 수 있을 것으로 기대한다.

## 1.2 연구의 목적

본 연구는 신규간호사의 그릿, 임상수행능력 및 재직의도 간의 관계를 파악하고, 그릿과 재직의도의 관계에서 임상수행능력의 매개효과를 규명하는데 있으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 신규간호사의 그릿, 임상수행능력, 재직의도 정도를 파악한다.
- 신규간호사의 일반적 특성에 따른 그릿, 임상수행능력, 재직의도의 차이를 파악한다.
- 신규간호사의 그릿, 임상수행능력, 재직의도 간의 상관관계를 확인한다.
- 신규간호사의 그릿과 재직의도의 관계에서 임상수행능력의 매개효과를 확인한다.

## 2. 연구 방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 신규간호사의 그릿과 재직의도의 관계에서 임상수행능력의 매개효과를 규명하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

### 2.2 연구대상

본 연구는 2개 광역시와 1개 도에 위치하며 의료법상 종합병원에 해당하는 300병상 이상인 병원의 간호부를 연구자가 방문하여 연구의 취지, 내용 및 연구 진행방법을 설명한 후 본 연구의 목적과 내용을 이해하고 참여에 동의한 10개 병원에서 근무하는 신규간호사를 대상으로 하였다. 대상자 선정 기준은 간호사 면허소지자로 간호대학·전문대학을 졸업하고 병원에 정규직원으로 발령받은 후의 근무경력이 12개월 미만인 신규간호사이다. 표본 크기는 G\*Power 3.1.9 프로그램을 활용하여 계산하였다. 다중회귀분석에서 예측변인 15개(일반적 특성 13개, 독립변인 2개), 유의수준 ( $\alpha$ ) .05, 검정력 (1- $\beta$ ) .95로 설정하고, 효과크기는 Son, Lee와 Cho [13]의 신규간호사의 재직의도 영향요인 연구를 기반으로 중간 효과크기 (d) .15로 설정하였을 때 최소 표본 수는 199명이었으며 탈락률 30%를 고려하여 259부를 배부하였다. 이 중 248부(95.8%)가 회수되었고, 그 중 답변 불충분 설문지 16부를 제외한 총 232부(93.5%)가 최종분석에 사용되었다. 산정은 Son, Lee와 Cho [13]의 신규간호사 대상 재직의도 영향요인 연구에서 중간 효과크기를 고려한 것을 기반으로 하였다.

### 2.3 연구도구

#### 2.3.1 그릿

그릿은 Duckworth 등[21]이 개발한 Grit-O(Original Grit Scale)를 Lee와 Son [30]이 번안한 도구로 측정하였다. 본 도구는 총 12문항으로 2개의 하위영역인 지속적 관심 6문항, 꾸준한 노력 6문항으로 구성되어 있다. 지속적 관심 문항은 모두 역 코딩하였다. 문항응답은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 그릿이 높음을 의미한다. Lee와 Son [30]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .79이었으며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .77, 각 하위영역별 Cronbach's  $\alpha$ 는 지속적 관심 .72, 꾸준한 노력 .79이었다.

#### 2.3.2 임상수행능력

임상수행능력은 Blanzola 등[16]이 개발한 Clinical Knowledge and Performance Scale을 Lee [31]가 번안한 도구로 측정하였다. 본 도구는 총 26문항으로 7개의 하위영역인 공정성 2문항, 핵심심기 5문항, 팀워크 2문항, 의사소통 4문항, 일상간호 10문항, 간호진단 2문항, 주도성 1문항으로 구성되어 있다. 문항응답은 Likert

5점 척도로 '더 많은 노력 필요' 1점에서 '매우 잘함' 5점으로 점수가 높을수록 임상수행능력이 높음을 의미한다. Lee [31]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .96이었으며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95이었다.

### 2.3.3 재직의도

재직의도는 Cowin [8]이 개발한 NRI(Nurse's Retention index)를 Kim [32]이 변안한 도구로 측정하였다. 본 도구는 총 6문항으로 구성되어 있으며, 3번, 6번 문항은 역코딩하였다. 문항응답은 Likert 8점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 8점으로 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. Kim [32]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .97이었으며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88이었다.

### 2.4 자료수집 및 윤리적 고려

자료수집은 2019년 11월 15일부터 12월 7일까지 실시되었으며, 본 연구자가 각 병원의 간호부를 방문하여 간호부서장에게 연구의 취지와 내용을 설명하고 허락을 받은 후 시행하였다. 대상자 선정은 각 병원의 간호부와 협의 후 편의추출 하였으며, 대상자에게 연구의 목적과 내용, 진행방법, 개인정보처리와 비밀보장 등이 적힌 설명문을 제시하였고, 자발적 참여에 대한 서면동의서에 서명을 받은 후 응답하게 하였다. 응답한 설문자료는 오직 학술적인 목적으로만 사용한다는 것과 언제든지 자율적인 참여 철회가 가능하며 그로 인한 불이익은 없다는 것을 설명하였으며, 자료의 익명성 유지를 위해 배부된 설문지는 작성 후 밀봉이 가능한 개별봉투에 넣어 간호부에 제출하도록 안내하고 소정의 선물을 함께 동봉하였다. 수집된 자료는 접근이 제한된 하드디스크에 보관 후 저장하였고, 수집한 정보는 3년간 보관 후 소각 처리할 예정이다.

### 2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 Program을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성, 제 변인들의 정도는 기술적 통계로 파악하였으며, 일반적 특성에 따른 제 변인들의 차이는 independent t-test, one-way ANOVA, 사후검증은 Scheffé test로 분석하였고, 제 변인들의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 그것과 재직의도의 관계에서 임상수행능력의 매개효과 분석은 Baron과 Kenny(1986) [33]의 다중회귀분석

을 활용한 3단계 분석방법을 활용하였으며, 매개효과의 유의성 검증은 Sobel의 test [34]로 분석하였고, 유의성 여부는 Sobel test 결과 z값의 절대값이 1.96보다 크거나 -1.96보다 작을 경우 영가설이 기각되어 통계적으로 유의하다는 기준에 따라 판단하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구에서 전체 232명 중 성별은 여성이 207명(89.2%)이었고, 연령은 평균 24.75±4.03세로, 23세 이하가 129명(55.6%)이었으며, 종교는 무교 171명(73.7%), 결혼상태는 미혼 219명(94.4%)이었고, 교육 정도는 간호학사(4년제)가 228명(98.3%), 총 근무경력은 평균 7.32±2.44개월로 5~8개월 107명(46.1%), 9~12개월 90명(38.8%), 4개월 이하 35명(15.1%)순이었다. 병원에서 받은 오리엔테이션 기간은 1주 이하 124명(53.5%), 2~4주 88명(37.9%), 5주 이상 20명(8.6%)이었으며, 병동에서 받은 프리셉터십 기간은 4주 이하 163명(70.3%), 9~12주 36명(15.5%), 5~8주 33명(14.2%)순이었다. 근무형태는 교대 근무가 202명(87.1%)이었으며, 근무부서는 병동 125명(53.9%)이 가장 많았다. 현 근무부서 적합도는 맞다 106명(45.7%), 보통 103명(44.4%), 맞지 않다 23명(9.9%)이었으며, 간호직 만족도는 보통 112명(48.3%), 만족 82명(35.3%), 불만족 38명(16.4%)순이었다. 연봉을 기준으로 월평균 급여는 250~300만원 99명(42.8%), 200~250만원 95명(42.9%), 300~350만원 17명(7.3%), 350만원 이상 4명(1.7%)순이었다(Table 1 참고).

Table 1. General Characteristics of Participants

(N=232)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD/Range
Gender	Female	207 (89.2)	
	Male	25 (10.8)	
Age(year)	≤23	129 (55.6)	24.75±4.03 22~54 (years)
	24~25	56 (24.1)	
	≥26	47 (20.3)	
Religion	Yes	61 (26.3)	
	No	171 (73.7)	
Marital status	Unmarried	219 (94.4)	
	Married	13 (5.6)	
Education level	University	228 (98.3)	
	College	4 (1.7)	

Total career (month)	≤4	35 (15.1)	7.32±2.44 1~12 (months)
	5~8	107 (46.1)	
	9~12	90 (38.8)	
Hospital orientation (week)	≤1	124 (53.5)	2.39±2.13 0~12 (weeks)
	2~4	88 (37.9)	
	≥5	20 (8.6)	
Period of preceptorship (week)	≤4	163 (70.3)	5.04±3.19 1~12 (weeks)
	5~8	33 (14.2)	
	9~12	36 (15.5)	
Type of work shift	Shift	202 (87.1)	
	Fixed	30 (12.9)	
Work department	Words	125 (53.9)	
	Special units	56 (24.1)	
	Others	51 (22.0)	
Suitability for present department	Not suitable	23 (9.9)	
	Average	103 (44.4)	
	Suitable	106 (45.7)	
Satisfaction with nursing jobs	Dissatisfied	38 (16.4)	
	Average	112 (48.3)	
	Satisfied	82 (35.3)	
Monthly salary (10,000 won)	<200	17 (7.3)	
	200~<250	95 (40.9)	
	250~<300	99 (42.8)	
	301~<350	17 (7.3)	
	≥350	4 (1.7)	

### 3.2 대상자의 그릿, 임상수행능력, 재직의도 정도

신규간호사의 그릿은 전체 평균 3.18±0.46점(5점 만점)이었고, 하위영역별로는 꾸준한 노력 3.30±0.57점, 지속적 관심 3.06±0.60점 순이었다. 임상수행능력은 전체 평균 3.38±0.54점(5점 만점)이었으며, 하위영역별로는 공정성 3.66±0.74점, 핵심술기 3.55±0.73점, 팀워크 3.34±0.71점, 의사소통 3.33±0.60점, 일상간호 3.32±0.60점, 간호진단 3.19±0.68점, 주도성 3.05±0.85점 순이었다. 재직의도는 평균 5.25±1.35점(8점 만점)이었다(Table 2 참고).

Table 2. Descriptive Statistics of Variables

(N=232)

Variables	M±SD	Range	Min-Max
Grit	3.18±0.46	1~5	1.50~4.75
Perseverance of effort	3.30±0.57	1~5	1.50~5.00
Consistency of interests	3.06±0.60	1~5	1.33~4.67
Clinical competence	3.38±0.54	1~5	2.00~4.88
Fairness	3.66±0.74	1~5	1.50~5.00
Basic nursing skills	3.55±0.73	1~5	1.40~5.00
Teamwork	3.34±0.71	1~5	1.00~5.00
Communication	3.33±0.61	1~5	1.50~5.00
Routine nursing care	3.32±0.60	1~5	1.90~5.00
Nursing diagnosis	3.19±0.68	1~5	1.00~5.00
Proactive personality	3.05±0.85	1~5	1.00~5.00
Retention intention	5.25±1.35	1~8	1.00~8.00

### 3.3 일반적 특성에 따른 그릿, 임상수행능력, 재직의도의 차이

신규간호사의 특성에 따른 그릿의 차이는 연령(F=4.01,  $p=.019$ ), 현 근무부서 적합도(F=4.59,  $p=.011$ ), 간호직 만족도(F=6.43,  $p=.002$ ), 월평균 급여(F=2.42,  $p=.049$ )에서 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과 현 근무부서 적합도가 맞는 경우가 보통인 경우에 비해, 보통인 경우가 불만족인 경우에 비해, 간호직에 만족하는 경우가 불만족하는 경우에 비해 그릿 점수가 높았다.

임상수행능력은 결혼상태( $t=-3.31$ ,  $p=.001$ ), 현 근무부서 적합도(F=3.83,  $p=.023$ ), 간호직 만족도(F=7.31,  $p=.001$ )에서 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과 현 근무부서 적합도가 맞는 경우가 맞지 않는 경우에 비해, 간호직에 만족하는 경우가 보통이나 불만족하는 경우에 비해 임상수행능력 점수가 높았다.

재직의도는 종교( $t=2.92$ ,  $p=.004$ ), 결혼상태( $t=-2.06$ ,  $p=.040$ ), 총 임상경력(F=4.26,  $p=.015$ ), 현 근무부서 적합도(F=21.86,  $p<.001$ ), 간호직 만족도(F=37.56,  $p<.001$ )에서 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과 9~12개월 근무한 간호사들이 4개월 이하나 5~8개월 근무한 간호사들에 비해, 현 근무부서 적합도가 맞는 경우가 보통이나 맞지 않는 경우에 비해, 간호직에 만족하는 경우가 보통인 경우에 비해, 보통인 경우가 불만족인 경우에 비해 재직의도 점수가 높았다(Table 3 참고).

### 3.4 그릿, 임상수행능력, 재직의도 간의 상관관계

신규간호사의 재직의도는 그릿 전체( $r=.32$ ,  $p=.016$ ), 하위영역인 지속적 관심( $r=.16$ ,  $p<.001$ )과 꾸준한 노력( $r=.35$ ,  $p<.001$ ), 임상수행능력( $r=.33$ ,  $p<.001$ )과 모두 유의한 정적관계가 있었다(Table 4 참고).

Table 4. Correlations among Variables

(N=232)

Variables	Grit			Clinical competence
	Total	Consistency of interests	Perseverance of effort	
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
Grit	1			
Consistency of interests	.80 (<.001)	1		
Perseverance of effort	.78 (<.001)	.24 (<.001)	1	
Clinical competence	.38 (.011)	.17 (<.001)	.43 (<.001)	1
Retention intention	.32 (.016)	.16 (<.001)	.35 (<.001)	.33 (<.001)

Table 3. Grit, Clinical Competence, Retention Intention according to Characteristics of Participants (N=232)

Variables	Categories	n (%)	Grit		Clinical competence		Retention intention	
			M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)
Gender	Female	207 (89.2)	3.17±.47	-1.37 (.171)	3.37±.54	-.26 (.797)	5.28±1.35	.92 (.360)
	Male	25 (10.8)	3.30±.39		3.40±.61		5.01±1.37	
Age(year)	≤23	129 (55.6)	3.11±.45	4.01 (.019)	3.34±.49	.58 (.559)	5.11±1.37	1.94 (.146)
	24~25	56 (24.1)	3.27±.43		3.42±.60		5.32±1.31	
	≥26	47 (20.3)	3.28±.49		3.42±.61		5.54±1.31	
Religion	Yes	61 (26.3)	3.22±.41	.75 (.455)	3.47±.56	1.65 (.100)	5.67±1.34	2.92 (.004)
	No	171 (73.7)	3.17±.48		3.34±.53		5.10±1.33	
Marital status	Unmarried	219 (94.4)	3.17±.46	-2.00 (.051)	3.34±.53	-3.31 (.001)	5.20±1.34	-2.06 (.040)
	Married	13 (5.6)	3.42±.44		3.79±.58		5.94±1.32	
Education level	University	228 (98.3)	3.18±.46	1.07 (.288)	3.38±.53	.76 (.450)	5.27±1.35	1.45 (.148)
	College	4 (1.7)	2.93±.26		3.17±1.03		4.38±.09	
Total career (month)	≤4 <sup>a</sup>	35 (15.1)	3.12±.46	.72 (.490)	3.26±.63	1.85 (.160)	4.90±1.27	4.26 (.015)
	5~8 <sup>b</sup>	107 (46.1)	3.17±.43		3.35±.46		5.10±1.20	
	9~12 <sup>c</sup>	90 (38.8)	3.22±.50		3.45±.58		5.55±1.35	
Hospital orientation (week)	≤1	124 (53.5)	3.16±.48	.77 (.466)	3.33±.52	1.44 (.239)	5.11±1.29	2.02 (.135)
	2~4	88 (37.9)	3.23±.45		3.45±.54		5.47±1.46	
	≥5	20 (8.6)	3.12±.38		3.35±.66		5.11±1.09	
Period of preceptorship (week)	≤4	163 (70.3)	3.21±.46	.99 (.373)	3.40±.54	1.38 (.253)	5.29±1.39	.45 (.638)
	5~8	33 (14.2)	3.14±.42		3.23±.55		5.05±1.26	
	9~12	36 (15.5)	3.10±.48		3.42±.60		5.21±1.36	
Type of work shift	Shift	202 (87.1)	3.17±.47	-.53 (.597)	3.36±.53	-.91 (.366)	5.19±1.36	-1.61 (.109)
	Fixed	30 (12.9)	3.22±.42		3.46±.62		5.61±1.21	
Work department	Words	125 (53.9)	3.17±.46	.18 (.833)	3.39±.55	.062 (.940)	5.07±1.36	.70 (.497)
	Special units	56 (24.1)	3.21±.48		3.37±.62		5.28±1.34	
	Others	51 (22.0)	3.17±.44		3.36±.43		5.36±1.37	
Suitability for present department	Not suitable <sup>a</sup>	23 (9.9)	3.04±.42	4.59 (.011)	3.16±.62	3.83 (.023)	4.35±1.24	21.86 (<.001)
	Average <sup>b</sup>	103 (44.4)	3.11±.43		3.33±.54		4.87±1.32	
	Suitable <sup>c</sup>	106 (45.7)	3.28±.46		a<b<c		3.47±.51	
Satisfaction with nursing jobs	Dissatisfied <sup>a</sup>	38 (16.4)	3.00±.51	6.43 (.002)	3.11±.55	7.31 (.001)	4.16±1.28	37.56 (<.001)
	Average <sup>b</sup>	112 (48.3)	3.15±.38		3.37±.55		5.05±1.18	
	Satisfied <sup>c</sup>	82 (35.3)	3.30±.50		a<c		3.51±.48	
Monthly salary (10,000 won)	<200	17 (7.3)	3.40±.53	2.42 (.049)	3.64±.70	1.87 (.117)	5.80±1.50	1.67 (.159)
	200~<250	95 (40.9)	3.15±.40		3.34±.55		5.33±1.38	
	250~<300	99 (42.8)	3.15±.50		3.35±.52		5.03±1.31	
	301~<350	17 (7.3)	3.19±.42		3.39±.40		5.39±1.04	
	≥350	4 (1.7)	3.69±.23		3.80±.47		5.74±1.57	

a,b,c= Scheffé Test

### 3.5 그릿과 재직의도의 관계에서 임상수행능력의 매개효과

매개효과를 검증하기에 앞서 회귀분석의 기본가정을 검토한 결과 Durbin-Watson 지수는 1.67~1.71로 2에 가까워 자기상관이 없었으며, 공차한계(Tolerance)는 .86~.97로 0.1 이상이었고, 분산팽창인자(Variation Inflation Factor)는 1.00~1.16 사이로 10 이하여서 예측변인들 간에 다중공선성의 문제가 없어 회귀분석의 가정을 모두 충족하였다.

본 연구에서 그릿이 임상수행능력을 통해 재직의도에 영향을 미치는 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny의 다중회귀분석을 활용한 3단계 분석방법을 실시하였다. 1단계 분석에서 독립변인인 그릿이 매개변인 임상수행능력( $\beta=.38, p<.001$ )에 유의한 영향을 주었으며, 설명력은 14%였다. 2단계 분석에서 독립변인인 그릿이 종속변인인 재직의도( $\beta=.32, p<.001$ )에 유의한 영향을 미쳤으며, 설명력은 10%였다. 3단계 분석에서 그릿과

매개변인인 임상수행능력을 함께 독립변인으로 하고, 재직의도를 종속변인으로 회귀모형에 투입한 결과, 그릿( $\beta=.23, p=.010$ )과 임상수행능력( $\beta=.24, p<.001$ )이 재직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 임상수행능력의 매개변인으로서의 효과를 확인하기 위하여 2단계와 3단계에서 그릿이 재직의도에 미치는 영향에 대한 표준화된 회귀계수 값( $\beta$  값)을 비교해보았을 때, 3단계에서의 회귀계수 값( $\beta=.23$ )이 2단계에서의 회귀계수 값( $\beta=.32$ )보다 감소하였기 때문에 임상수행능력은 그릿과 재직의도의 관계에서 부분 매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 또한 그릿과 임상수행능력의 재직의도에 대한 설명력은 15%( $F=20.55, p<.001$ )로 증가하였다. 매개효과를 통계적 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시한 결과, z값이 3.14( $p<.001$ )로 1.96보다 큰 절대값을 보여 그릿이 재직의도에 영향을 미치는 과정에서 임상수행능력은 매개효과가 있는 것으로 검증되었다(Fig. 1, Table 5 참고).

Table 5. Mediating Effect of Clinical Competence on the Relationship between Grit and Retention Intention (N=232)

Step	Predictors	B	SE	$\beta$	t	p	Adj.R <sup>2</sup>	F (p)
1	Grit → Clinical competence	.44	.07	.38	6.18	<.001	.14	38.13 (<.001)
2	Grit → Retention intention	.90	.18	.32	5.12	<.001	.10	26.16 (<.001)
3	Grit → Retention intention	.65	.19	.23	3.48	.001	.15	20.55 (<.001)
	Clinical competence → Retention intention	.58	.16	.24	3.68	<.001		

Sobel test:  $z=3.14, p<.001$ .

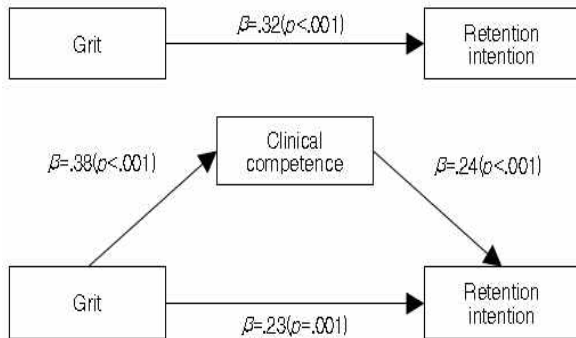


Fig. 1. Mediating effect of clinical competence on the relationship between grit and retention intention.

#### 4. 논의

본 연구는 신규간호사의 그릿과 재직의도의 관계에서 임상수행능력의 매개효과를 규명하여 신규간호사의 재직의도를 높이는 방안을 모색하는데 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

신규간호사의 재직의도는 본 연구에서 Cowin [8]이 개발한 NRI(Nurse's Retention index)를 Kim [32]이 번안한 도구로 측정한 결과 평균 5.25점(8점 만점)이었다. 이는 같은 도구로 측정한 신규간호사 대상 선행연구에서 본 연구와 동일한 병원규모인 종합병원 신규간호사의 4.96점[11]보다 높았으나, 대학병원 신규간호사의 5.38점[10], 중소병원 신규간호사의 5.40점[35]과 유사한 수준이었다. 이는 최근의 신규간호사 이직 현상이 병원규모와 상관없이 발생하고 있기 때문에 병원규모에 따라 재직의도가 높거나 낮다고 단정 지을 수 없으며, 병원별 근무환경, 인력관리, 월 급여, 근무조건, 신규간호사 교육 등의 다양한 요인에 의해 재직의도가 관련된다고 볼 수 있을 것이다. 하지만 신규간호사의 재직의도가 5점 대라는 것은 Cowin [8]의 도구에서 '약간 그렇다' 수준을 의미하므로 신규간호사의 재직의도를 높이기 위한 적극적인 노력이 필요함을 시사한다.

재직의도에 유의한 차이를 보인 신규간호사의 특성은 종교, 결혼상태, 총 임상경력, 현 근무부서 적합도, 간호직 만족도이었다. 이는 선행연구의 결과와 부분적으로 일치하였는데, 먼저 종교가 있는 대상자에게 재직의도가 높았던 것은 종교가 심리적 안정감에 영향을 주는 특성을 갖기 때문에[36] 직무스트레스를 줄여 재직의도에 영향을 준 것으로 생각된다. 기혼 신규간호사는 미혼보다 높은 재직의도를 보였는데 이는 김숙정 등[35]의 연구와 일치하는 결과로, 기혼자는 이직에 따른 경제적 부담 및 가족부양에 대한 책임감이 미혼간호사보다 상대적으로 크고, 새로운 직장을 탐색하는데 고려할 점이 많기 때문에 현 근무지를 유지하려는 경향이 있는 것으로 생각된다. 총 임상경력의 경우 9~12개월 근무한 신규간호사의 재직의도가 4개월 이하와 5~8개월 근무한 간호사보다 높았는데, 이는 근무기간이 길어질수록 임상실무능력과 현장적응력이 향상되는 등 재직에 만족을 더해주는 긍정적 요소들이 작용했을 것으로 생각할 수 있다. 하지만 본 연구결과는 신규간호사의 경력에 따라 재직의도에 유의한 차이를 보이지 않았거나[13,15], 경력이 짧을수록 재직의도가 높은 것으로 나타난 선행연구 결과와 차이가 있으므로[11,12] 추후 반복연구가 필요하다.

현 근무부서 적합도가 높고 간호직에 만족하는 경우 재직의도가 높게 나타났는데 이는 동일 대상의 연구에서 현 근무부서에 만족하고[12], 희망부서에 배치된 경우[11], 간호직에 자부심이 있고[13], 적성과 흥미로 간호직을 선택한 경우[10]에 재직의도가 높았던 연구와 일관된 결과였다. 그러므로 신규간호사를 자신의 적성과 흥미에 맞는 부서에 배치될 수 있도록 적극적으로 배려하는 것이 재직의도를 높이는 방안 중 하나가 될 수 있을 것으로 판단된다.

신규간호사의 임상수행능력은 재직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 동일 대상의 연구는 없으나, 경력간호사 대상의 연구에서 임상수행능력과 재직의도 간에 유의한 정적관계가 있고[37], 임상수행능력이 재직의도에 긍정적 영향을 미친 결과[38]는 본 연구결

과를 지지한다. 또한 Hussein 등[14]의 호주의 신규간호사 대상 연구에서 자신이 감당할 수 있는 임상수행능력의 범위 내에서 근무한 신규간호사들의 재직의도가 더 높게 나타난 결과는 본 연구결과를 간접적으로 지지한다. 높은 수준의 임상수행능력을 갖춘 신규간호사일수록 현장적응력이 높고[17], 임상실무에 대한 자신감이 향상되어 재직의도에 긍정적인 영향을 준 것으로 생각되며, 본 연구결과는 신규간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 임상수행능력을 증가시켜야 함을 시사한다.

임상수행능력은 Blanzola 등[16]이 간호사 인턴십 프로그램 후 지식과 기술을 측정하기 위해 개발하고 Lee [31]가 변안한 도구를 활용하였으며, 연구결과 신규간호사의 임상수행능력은 평균 3.38점(5점 만점)으로 중간 수준으로 확인되었다. 이는 같은 도구로 측정한 신규간호사의 3.31점[39], 3.48점[31]과 유사한 수준으로, 간호대상자의 의료서비스 요구에 부응하기 위해 신규간호사의 임상수행능력을 향상시킬 필요가 있음을 보여준다. 선행 연구에서 신규간호사에게 실무중심 교육프로그램[40]과 시뮬레이션 실습 교육[41] 후 임상수행능력이 유의하게 향상되었으므로 신규간호사 교육 시 이들 교육의 활용이 권장된다. 또한 신규간호사 오리엔테이션 교육이 강화될 필요가 있다. 본 연구대상 신규간호사들의 병원 오리엔테이션 기간은 평균 2.39주, 병동 프리셉터 기간은 평균 5.04주이었다. 국외에서는 신규간호사의 적응프로그램 운영에 필요한 기간으로 12개월을 가장 선호하고, 적어도 6~9개월 동안은 프리셉터가 지지하는 프로그램 운영이 권장되고 있다. 반면 국내 의료기관의 신규간호사 교육기간은 10일~180일(평균 57.3일)로 편차가 크며, 국외에 비해 턱없이 부족한 실정이었다[42]. 유문숙 등[39]은 근무시작 5개월에도 임상수행능력의 향상이 미미하였음을 보고하면서 신규간호사의 독립적인 직무 수행에 필수적인 임상수행능력을 증진시키기 위해서는 충분한 교육기간이 제공되어야 함을 강조하였다. 이상을 종합하면 신규간호사의 임상수행능력 향상을 위해서는 오리엔테이션 기간을 연장하면서 표준화된 신규간호사 오리엔테이션 교육지침을 마련하는 것이 매우 중요할 것으로 사료된다.

임상수행능력에 유의한 차이를 보인 신규간호사의 특성은 결혼상태, 현 근무부서 적합도, 간호직 만족도이었다. 이는 신규간호사의 임상수행능력이 근무부서, 직무만족에서 유의한 차이를 보인 선행연구[43]와 부분적으로 일치하였다. 본 연구결과는 신규간호사를 자신이 원하는 부서에 배치하여 근무부서 적합도와 만족도를 높이는 것

이 임상수행능력 향상에 효과적인 방안이 될 수 있음을 의미한다.

신규간호사의 그릿은 임상수행능력에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아직까지 간호사를 대상으로 그릿과 임상수행능력과의 관련성을 파악한 연구는 없다. 하지만 임상수행능력은 지식, 기술 및 판단을 임상 상황에서 적절히 발휘하여 유능하게 기능할 수 있는 능력을 갖추는 것으로[45] 성취에 해당되므로, 그릿이 다양한 분야에서 성취의 핵심요인으로서 학업성취[22,23] 및 직장인의 직무성과[24]에 높은 예측력을 보여준 것은 본 연구결과를 간접적으로 지지하는 것으로 볼 수 있다. 그릿과 학업성취 관련 연구에서 그릿은 학업적 자기효능감을 향상시켜[23], 다른 성격 요인을 통제한 후에도[46], 목표에 대한 성장신념을 고취시켜 학업성취에 완전 매개역할을 하는 것으로 밝혀진 바 있다[22]. 본 연구결과는 그릿이 높은 신규간호사는 임상실무에 필요한 지식과 기술을 향상시키기 위해 끈기를 가지고 꾸준히 노력하게 됨을 의미한다.

신규간호사의 그릿은 재직의도에 직접적으로 영향을 주는 것으로 나타나 그릿이 높을수록 재직의도가 높은 것으로 나타났다. 동일 대상의 연구는 없으나 경력간호사 대상의 연구[28]에서 그릿과 재직의도 간에 유의한 정적 관계가 있고, 그릿이 이직의도에 부정적 영향을 미친 결과[29]는 본 연구결과를 지지한다. 또한 분야는 다르지만 그릿이 영업사원[27]과 초임교사[26]가 직장에 재직할 가능성을 높여주는 중요한 변인으로 밝혀진 것은 본 연구결과를 간접적으로 지지해주는 것이다. 높은 그릿은 개인의 성취수준을 높여 직장에서의 장기적인 적응에 긍정적인 영향을 줄 수 있다. 즉 그릿은 당면한 과제를 긍정적인 사고방식으로 받아들여 도전하고자하는 의지를 고취시키며 실패하더라도 학습의 기회로 삼는 특성이 있기 때문에[44] 부적응을 완화시켜 조직적응에 긍정적 역할을 하는 것으로 여겨진다. 따라서 신규간호사의 그릿이 향상된다면 이들의 임상적응과 직장유지율에도 유의미한 도움을 줄 수 있을 것으로 생각된다.

신규간호사의 임상수행능력은 그릿과 재직의도 관계에서 부분 매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 즉 신규간호사의 그릿과 임상수행능력을 함께 독립변인으로 하여 재직의도에 미치는 영향을 분석하였을 때(3단계 분석) 그릿이 재직의도에 유의한 영향을 미쳤으나( $\beta=.23$ ) 그릿 단독으로 재직의도에 미치는 영향을 분석하였을 때(2단계 분석)의 회귀계수 값( $\beta=.32$ )보다 감소하여 그릿이 재직의도에 미치는 효과의 일부는 임상수행능력을 매개하



여 나타난 것으로 확인되었다. 이처럼 그릿은 재직의도에 직접 영향을 미치고, 또한 임상수행능력을 매개하여 간접적으로 영향을 미치는 중요한 변인임을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 신규간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 그릿을 증가시키는 것이 매우 필요함을 시사한다.

신규간호사의 그릿은 연령과 월평균 급여가 높고, 현 근무부서와 간호직에 만족할수록 높았다. 동일 대상의 연구는 없지만, 경력간호사 대상의 연구에서 연령이 높고 근무부서에 만족할수록[29], 간호직에 만족할수록[28,29] 그릿이 높았던 결과와 부분적으로 일치하였다. 먼저 그릿은 연령이 증가할수록 높았는데, 이는 연령이 증가할수록 상황에 따른 사고방식과 행동이 습관화되면서 인생철학이 형성되고 스스로를 규정하는 정체성이 발달하기 때문에 목표를 향한 그릿도 증가하는 것으로 설명할 수 있다[44]. 또한 근무부서와 간호직에 만족할수록 그릿이 높았는데, 이는 그릿이 높은 사람은 뚜렷한 목표지향성을 지니고 있어 업무몰입이 높고 지속적인 도전과 경력추구를 통해 목표를 달성하는 경향이 있기 때문에[47] 직무에 대한 만족도도 높아지는 것으로 볼 수 있다. 월평균 급여가 높을수록 그릿이 높았던 것은 월평균 급여가 직무만족에 영향을 주어 그릿을 높였을 것으로 추정된다.

본 연구결과 신규간호사의 그릿은 평균 3.18점(5점 만점)으로 중간 수준으로 나타났다. 이는 신규간호사 대상의 선행연구가 없어 직접 비교는 어렵고, 같은 도구를 이용한 경력간호사 대상 연구와 비교해보면 종합병원 간호사[28]의 3.05점, 대학병원 간호사[29]의 3.12점과 비슷한 수준으로 나타나, 신규간호사의 그릿 수준이 경력간호사와 유사한 정도로 유추할 수 있다. 그러나 신규간호사 대상의 그릿 연구가 전무하므로 추후 반복연구를 통해 이를 재확인할 필요가 있다.

그릿의 하위영역은 지속적 관심 3.06점, 꾸준한 노력 3.30점으로 꾸준한 노력이 지속적 관심보다 높게 나타났다. 이는 같은 도구로 측정한 경력간호사 연구에서도 동일한 결과를 보여[28,29] 본 연구결과를 지지하였다. 그릿 변인의 개발자인 Duckworth [44]는 지속적 관심이 목표를 향한 강렬한 정신상태로 자신을 헌신하는 마음이라면, 시간이 오래 걸리는 목표를 완수하기 위해서는 중도에 포기하지 않고 끝까지 해내는 힘, 즉 꾸준한 노력을 더해야 비로소 그릿이 완성된다고 하였으며, 또한 그릿은 노력과 연습을 통해 향상될 수 있는 속성을 갖는다고 하였다[44]. 따라서 신규간호사의 재직의도를 높이기 위한 인적자원관리 전략으로서 그릿을 향상시키기 위해서는 그릿의 속성인 신규간호사의 목표에 대한 ‘지속적 관심’

과 ‘꾸준한 노력’을 증가시킬 필요가 있겠다. 신규간호사에서 지속적 관심은 반드시 임상실무에 적응하고 전문직 간호사로 성장하겠다는 장기 목표를 설정하고 이 목표 달성에 대한 열정을 갖는 것으로 볼 수 있는데, 신규간호사가 이러한 목표 설정과 열정을 가질 수 있도록 병원과 간호조직은 적극적인 지지와 격려를 해야 할 것이다. 한편 신규간호사에서 꾸준한 노력은 신규간호사가 임상실무에 적응하는 과정에서 실패의 경험으로 인해 스트레스, 자존감 상실 등으로 인해 우울과 좌절감[19]에 빠지더라도 모든 실패의 경험이 부정적인 의미를 내포하는 것은 아니며, 지금의 어려움 또한 영구적인 것이 아니라 일시적이고 해결 가능한 문제라는 생각으로 어려움을 극복해내기 위해 도전과 노력을 꾸준히 지속하는 것으로 볼 수 있다. 그러므로 신규간호사가 꾸준한 노력을 지속할 수 있도록 병원과 간호조직은 신규간호사의 임상적응 과정에서 발생하는 난관과 좌절의 경험에 관심을 기울여 주고, 극복할 수 있는 지지체계를 구축하고 적극 지원해야 할 것이다.

본 연구의 의의는 다양한 분야에서 성취의 핵심요인으로 지지받았지만 간호학에서는 아직 연구가 미흡한 그릿 변인을 처음으로 신규간호사에게 적용하여 재직의도를 높이는데 중요한 변인임을 확인하였다는 데 있다.

연구의 제한점은 본 연구의 대상자는 종합병원 간호사여서 다른 병원등급에 연구결과를 일반화하는 데에는 신중을 기해야 한다.

결론적으로 신규간호사의 그릿은 전문직 간호사로서의 성장이라는 장기 목표를 향한 열정과, 실패, 역경, 좌절에도 불구하고 꾸준히 노력하는 자질로서, 임상실무에 필수적인 임상수행능력의 향상을 도우며, 재직의도에 직접적으로, 또한 임상수행능력을 매개로 간접적으로 영향을 미치는 중요한 변인임을 확인할 수 있었다. 이에 신규간호사의 재직의도를 높이기 위해 그릿을 향상시킬 수 있는 중재 수행을 적극적으로 권장한다.

## 5. 결론

본 연구는 신규간호사의 그릿과 재직의도의 관계에서 임상수행능력의 매개효과를 규명하여 신규간호사의 재직의도를 높이는 방안을 모색하는데 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 연구결과 신규간호사의 그릿은 임상수행능력을 향상시키며, 재직의도에 직접적으로, 또한 임상수행능력을 매개하여 간접적으로 영향을 미치는 변인임을

실증적으로 확인하였다. 본 결과를 토대로 신규간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 장기적 목표를 향한 열정과 끈기를 가지는 특성인 그릇을 향상시킬 수 있는 중재 방안이 마련되어야 할 것이다.

본 연구결과를 토대로 다음의 제언을 하고자 한다.

첫째, 신규간호사의 재직의도를 높이기 위해 그릇, 임상수행능력을 높일 수 있는 임상적응 향상 프로그램의 개발과 적용이 요구된다.

둘째, 신규간호사의 재직의도를 설명하는 모형구축 연구가 필요하다.

셋째, 신규간호사의 재직의도 현상을 실증적으로 탐구하는 질적연구의 수행이 필요하다.

## REFERENCES

- [1] M. Y. Kim. (2018). The effects of nurses' working environment and reliability with superious on turnover intention. *Journal of Korea Convergence Society*, 9(10), 457-465.
- [2] OECD. (2019). *Health Statistics 2019. Organization for Economic Cooperation and Development*. Paris. <http://www.oecd.org/els/health-systems/health-data.htm>
- [3] HNA. (2017). *Survey on the status of hospital nursing staff placement*. Seoul: Hospital Nurses Association.
- [4] E. J. Lee. (2017. 9. 25). *Nurses, and nurses leave the medical field for medical reasons* [Internet]. [http://news.chosun.com/site/data/html\\_dir/2017/09/24/2017092401196.html](http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2017/09/24/2017092401196.html)
- [5] H. Ebrahimi, H. Hassankhani, R. Negarandeh, A. Azizi & M. Gillespie. (2016). Barriers to support for new graduated nurses in clinical settings: A qualitative study. *Nurse Education Today*, 37, 184-186. Doi: 10.1016/j.nedt.2015.11.008
- [6] H. S. Laschinger, C. A. Wong & A. L. Garu. (2012). The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 49(2012), 1266-1276. Doi: 10.1016/j.ijnurstu.2012.05.012
- [7] N. North, W. Leung, T. Ashton, E. Rasmussen, F. Hughes & M. Finlayson. (2012). Nurse turnover in New Zealand: costs and relationships with staffing practises and patient outcomes. *Journal of nursing management*, 21(3), 419-428. Doi: 10.1111/j.1365-2834.2012.01371.x
- [8] L. S. Cowin. (2002). The effect of nurses's job satisfaction on retention. *Journal of Nursing Association*, 32(5), 283-291. Doi: 10.1097/00005110-200205000-00008
- [9] M. Yu, K. J. Kang, S. J. Yu & M. S. Park. (2017). Factors affecting retention intention of male nurses working health care institution in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(3), 280-289.
- [10] E. K. Kim, S. Y. Kim, M. S. Jung, J. K. Kim & S. J. You. (2018). Affecting factors of new nurse's intention to retention in hospitals. *Korea Society of Nursing Science*, 2018(10), 322-322.
- [11] J. N. Jeon. (2018). *Factors affecting the new nurses' intention of retention*. Master's thesis, Ulsan University, Ulsan.
- [12] S. H. Moon. (2013). *The effects of newly graduated nurses' communication skill and problem-solving ability on intention of retention*. Master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- [13] H. M. Son, E. H. Lee & K. S. Cho. (2017). Affecting factors of new nurse's intention to retention in hospitals. *Journal of Muscle Joint Health*, 24(3), 205-216.
- [14] R. Hussein, Y. Salamonsen, W. Hu & B. Everett. (2018). Clinical supervision and ward orientation predict new graduate nurses' intention to work in critical care: Findings from a prospective observational study. *Australian Critical Care*, 32(2019), 397-402. Doi: 10.1016/j.aucc.2018.09.003
- [15] K. J. Jim & M. S. Yoo. (2018). The influence of psychological capital and work engagement on intention to retention of new graduate nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 48(9), 459-465.
- [16] C. Blanzola, R. Lindeman & M. L. King. (2004). Nurse internship pathway to clinical comfort, confidence and competency. *Journal for Nurses in Staff Development*, 20(1), 27-37.
- [17] Y. S. Kim & K. Y. Park. (2013). 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*, 19(4), 536-543.
- [18] S. K. Lee, S. N. Park & S. H. Jeong. (2012). Nursing core competencies needed in the fields of nursing practice for graduates in nursing. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), 460-473.
- [19] S. Y. Lee, E. J. Oh & K. M. Sung. (2013). The experiences of turnover intention in early stage nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, 19(2), 168-176.
- [20] C. Y. Cheng, H. M. Tsai, C. H. Chang & S. R. Liou. (2014). New graduate nurse's clinical competence, clinical stress, and intention to leave: a longitudinal study in Taiwan. *The Scientific World Journal*, 2014, 1-9. Doi: 10.1155/2014/748389
- [21] A. L. Duckworth, C. Peterson, M. D. Matthews & D. R.

- Kelly. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101.  
Doi: 10.1037/0022-3514.92.6.1087
- [22] J. G. Kim & D. E. Park. (2017). The longitudinal effects of theory of implicit intelligence on academic achievement: The mediating effect of grit. *The Korean Society Of Educational Psychology*, 31(1), 15-162.
- [23] J. A. Choi. (2018). The effects of academic self-efficacy, goal-self concordance, grit on academic related efforts. *The Journal of Educational Research*, 16(1), 41-63.
- [24] A. Ion, A. Mindu & A. Gorbanescu. (2017). Grit in the workplace: hype or ripe?. *Personality and Individual Differences*, 111(1), 163-168.  
Doi: 10.1016/j.paid.2017.02.012
- [25] H. L. Jung & Y. M. Seo. (2019). The relationship among mindset, social support, and grit perceived by pre-Service kindergarten teachers. *International Journal of Early Childhood Education*, 25(1), 135-154.
- [26] C. R. Kraft & A. L. Duckworth. (2014). True grit: trait-level perseverance and passion for long-term goals predicts effectiveness and retention among novice teachers. *Teacher Colleague Record*, 116(3), 1-27.
- [27] L. E. Winkler, E. P. Shulman, S. A. Beal & A. L. Duckworth. (2014). The grit effect: predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Personality and Social Psychology*, 5(36), 1-12.  
Doi: 10.3389/fpsyg.2014.00036
- [28] M. H. Park & S. H. Cho. (2019). Relationships among grit, job satisfaction, and the intention to stay of clinical nurses in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 25(3), 285-293.
- [29] J. Y. Jeong et al. (2019). The influence of grit on turnover intention of university hospital nurses: the mediating effect of job involvement. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 49(2), 181-190.
- [30] S. R. Lee & W. S. Young. (2013). What are the strong predictors of academic achievement? deliberate practice and grit. *The Korean Journal of School Psychology*, 10(3), 349-366.
- [31] W. S. Lee & T. H. Lee. (2016). A prediction model of role transition for graduated nurses. *Korean Society of Nursing Science*, 2016(10), 278.
- [32] M. J. Kim. (2006). *The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention*. Master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- [33] R. M. Baron & D. A. Kenny. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.  
Doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- [34] M. E. Sobel. (1982). *Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models*. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology 1982*(pp. 290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- [35] S. J. Kim, H. R. Ji, Y. J. Lim & N. Y. Kim. (2019). Survey on the intention to stay, field adaptation, and educational demands in new nurses and reemployment nurses. *The Korea contents association review*, 19(7), 506-517.
- [36] S. Y. Park, S. J. Lee & M. H. Hyun. (2012). The relationship between intrinsic religious orientation, religious coping and gratitude. *The Korean Journal of Health Psychology*, 17(2), 449-460.
- [37] S. O. Choi & J. H. Kim. (2013). Relationship among job stress, nursing performance, and retention intention of clinical nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 27(1), 142-152.
- [38] M. H. Sung & C. E. Young. (2012). The relationships between professional self-concept, nursing performance and retention intention of emergency department nurses. *Korean Academy Fundamentals of Nursing*, 19(2), 244-252.
- [39] M. S. Yoo, M. R. Jeong, K. J. Kim & Y. J. Lee. (2019). Factors influencing differences in turnover intention according to work periods for newly graduated nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(5), 489-498.
- [40] J. H. Park & M. H. Lee. (2017). Effects of a practical work-oriented education program on the ability of newly recruited nurses in execution of clinical competency, critical thinking and turnover rate. *Journal of Digital Convergence*. 15(7), 191-199.
- [41] H. J. Park. (2018). Effects of simulation practice education on the clinical competency, critical thinking disposition and self-confidence of nursing process in new graduated nurses. *Journal of Korean Society for Simulation in Nursing*, 6(1), 45-56.
- [42] S. J. Shin, Y. W. Park, M. J. Kim, J. H. Kim & I. Y. Lee. (2019). Survey on the education system for new graduate nurses in hospitals: focusing on the preceptorship. *Korean Medical Education Review*, 21(2), 112-122.
- [43] O. H. Cho & K. H. Hwang. (2014). The Influences between new nurses' nursing performance, emotional intelligence, self-resiliency and core self-evaluation. *The Korea contents association review*, 14(1), 291-301.
- [44] Duckworth, A. L. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance*. Americas New York: Simon and Schuster.
- [45] C. Barrett & F. Myrick. (1988). "Job satisfaction in preceptorship and its effect on the clinical performance of the preceptee", *Journal of Advanced Nursing*, 7(2), 364-371.

Doi: 10.1046/j.1365-2648.1998.00511.x

- [46] K. Rimfeld, Y. Kovas, P. S. Dale & R. Plomin. (2016). True grit and genetics: predicting academic achievement from personality. *American Psychological Association, 111(5)*, 780-789.
- [47] K. R. Von, E. Tsukayama & A. L. Duckworth. (2014). Unpacking grit: motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *The Journal of Positive Psychology, 9(4)*, 306-312.  
Doi: 10.1080/17439760.2014.898320

고 진 희(Jin-Hee Ko)

[정회원]



- 2017년 2월 : 동아대학교 대학원(간호학석사)
- 2020년 2월 : 경상대학교 간호대학 박사수료
- 2016년 3월 ~ 현재 : 춘해보건대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 성인간호학, 임상실습

· E-Mail : jinheeko@ch.ac.kr

구 미 옥(Mee-Ock Gu)

[정회원]



- 1982년 2월 : 서울대학교 간호학과(간호학석사)
- 1992년 8월 : 서울대학교 간호학과(간호학박사)
- 1984년 11월 ~ 현재 : 경상대학교 간호대학 교수
- 2012년 2월 ~ 2014년 2월 : 한국근

거기반간호 학회 회장

· 관심분야 : 근거기반, 당뇨

· E-Mail : mogu@gnu.ac.kr