

# 신규간호사의 재직의도와 현실충격 및 극복력

## A Study of Intention to Stay, Reality Shock, and Resilience among New Graduate Nurse

김소영, 현명선  
아주대학교 간호학과

Soyoung Kim(ksy1129@ajou.ac.kr), Myung-Sun Hyun(mhyun@ajou.ac.kr)

### 요약

본 연구는 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 횡단적 조사연구이다. 경기도 소재 일개의 대학 부속병원에서 근무하는 1년 미만의 신규간호사 127명을 대상으로 2020년 12월 30일부터 2021년 1월 13일까지 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS 25.0 프로그램을 통해 기술통계, Independent t-test, One-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, Multiple regression으로 분석하였다. 연구결과 연구대상자의 재직의도는 현실충격과 음의 상관관계가 있었으며, 극복력과 양의 상관관계가 있었다. 재직의도에 영향을 미치는 요인은 간호직 만족도, 현실충격, 임상경력, 극복력으로 나타났으며, 이들 변수의 설명력은 44.2%이었다. 따라서 신규간호사의 재직의도를 향상시키기 위해서 임상상황에 대한 사전경험이나 훈련을 통해 현실충격을 줄이고, 극복력을 증진시킬 수 있는 프로그램 개발이 필요하다. 또한 간호직 만족도를 향상시키는 지지체계와 근무환경을 구축하고, 신규간호사의 업무적응을 돕는 6개월 이상의 장기적인 교육 프로그램이 필요하다.

■ 중심어 : | 신규간호사 | 재직의도 | 현실충격 | 극복력 |

### Abstract

The purpose of this study was to identify factors influencing intention to stay among new graduate nurses. The participants were 127 new graduate nurses working at A University hospital in Gyeonggi Province. Data were analyzed by descriptive statistics, independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression. The results showed that job satisfaction, reality shock, working period, and resilience were significant predictors of intention to stay and explained for 44.2% of the variance in intention to stay. The findings of this study suggest that interventions focusing on reducing the reality shock through pre-experiences or trainings in clinical situations and enhancing the resilience are needed to improve intention to stay for the new graduate nurses. Also it is necessary to establish a support system and work environment to improve nursing job satisfaction, and a long-term education program of more than 6 months is needed to help new nurses adapt to work.

■ keyword : | New Graduate Nurse | Intention to Stay | Reality Shock | Resilience |

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

의료환경의 발전과 더불어 질병의 치료뿐만 아니라 전문적이고 질 높은 의료서비스에 대한 환자의 요구도가 증가하고 있다. 간호사는 환자와 가장 밀접한 관계에 있는 전문인으로서 양질의 간호서비스를 제공하기 위해 역할이 확대되고 있다[1]. 이에 적절한 간호인력을 확보하는 것은 의료서비스의 질 향상과 병원의 생산성에 매우 중요하다[2]. 그러나 병원간호사회 조사에 따르면 2020년 간호사의 평균 이직률은 14.5% 이고, 그 중 1년 미만의 신규간호사 이직률은 47.7%로 전체 간호사 이직률의 3배 이상이다[3]. 신규간호사의 이직은 병원의 비용 손실뿐만 아니라 남아있는 동료 간호사들의 업무 과중으로 이어지고 사기를 저하시켜 직무 만족을 떨어뜨리고, 간호의 질을 저하시킨다[4]. 이와 같이 신규간호사의 높은 이직률이 임상 현장에서 문제를 야기하고 있음을 알 수 있다.

재직의도는 간호사가 새로운 일을 찾지 않거나 현재 직무에 남아있으려는 의도를 의미한다[5]. 간호사의 재직의도는 현재 수행하고 있는 간호업무에 집중하도록 하여 효율적으로 간호업무가 진행되도록 하며 [4], 질적인 간호를 제공하도록 한다[6]. 반면에 간호사의 재직의도의 저하는 간호업무 수행과 조직의 인력관리의 효율성을 떨어뜨려 결과적으로는 간호의 질을 위협한다[7]. 이에 간호사의 인력이 부족한 현 상황에서 신규간호사의 재직의도를 파악하고 관심을 가지는 것이 필요하다고 강조되고 있다[8].

신규간호사는 학생에서 전문직업인으로 전환하는 과정에서 스트레스와 가치관의 혼란 등을 경험하며, 업무의 압박과 현실에 대한 실망 등 현실충격에 직면하게 된다[9]. 신규간호사가 느끼는 현실충격이란 임상 상황에 대해 기대하였던 것과 현실과의 괴리, 업무와 관련한 가치관의 혼란과 역할갈등으로 인해 무능함을 경험하는 현상을 말한다[9]. 선행연구에 따르면 신규간호사는 이와 같은 현실충격으로 인해 임상에 적응하지 못해 재직의도가 감소하는 것으로 보고되고 있다[10]. 이에 신규간호사의 현실충격을 감소시키며 임상에 적응하도록 하여 병원에 재직할 수 있도록 하는 것이 중요하다

고 강조되고 있다[11][12].

한편, 신규간호사가 겪는 어려움을 극복하는 능력을 높임으로써 신규간호사의 이직하려는 의도를 낮출 수 있다고 제시되고 있다[13]. 극복력은 개인이 어려운 상황에 직면했을 때 받게 되는 부정적인 영향을 중재하고 적응할 수 있도록 하는 능력을 말한다[14]. 업무를 수행하면서 부딪히는 스트레스와 여러 가지 문제에 대처하면서 전문가로서 성장하는 과정에 있어서 극복력이 중요하다고 강조되고 있다[15]. 이에 극복력 향상은 신규간호사가 임상에 적응하는데 도움이 될 수 있으며 재직의도를 높이기 위한 효과적인 방안으로 제시되고 있다[16].

지금까지 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인에 관해 수행된 연구를 보면 조직 내 역할갈등과 업무만족[6], 간호조직문화, 임파워링 리더십과 조직사회화[17], 현실충격, 간호전문직관과 사회적지지[10], 자기효능감, 자아탄력성과 간호근무환경[21] 등으로 개인 차원의 변인보다는 주로 조직 차원의 변인을 중심으로 연구가 진행되어 왔다. 또한 신규간호사를 대상으로 재직의도보다는 이직의도를 파악한 연구[18-20]가 대부분으로, 신규간호사의 재직의도를 파악한 연구는 미비한 실정이다. 신규간호사의 이직의도에 대한 연구는 이직이라는 단기적인 측면에 초점을 두고 있으며[21], 반면에 재직의도에 대한 파악은 장기적인 측면에서 인력관리를 위한 효율적인 방안이 될 수 있다고 강조되고 있다[22].

국내에서 수행된 연구에 의하면 신규간호사의 현실충격을 완화시킴으로써 조기이직을 줄이고[23] 재직의도를 높일 수 있으며[10], 극복력과 재직의도 간에 양의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다[21]. 국외 선행연구에 따르면 신규간호사의 이행과정에서 겪는 현실충격의 완화에 초점을 둔 멘토링 프로그램을 통해 재직의도가 향상되었다고 보고한 바 있으며[24], 신규간호사의 극복력이 업무성과와 임상적응을 향상시켜 결과적으로 재직의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[16].

따라서 본 연구는 신규간호사를 대상으로 재직의도에 영향을 미치는 요인을 현실충격과 극복력과 같은 개인적인 변인을 중심으로 파악하고자 한다. 본 연구를

통하여 신규간호사의 재직의도를 높이기 위한 방안과 효율적인 인력관리의 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 관련 요인을 파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 신규간호사의 재직의도와 현실충격 및 극복력의 정도를 파악한다.
- 2) 신규간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 파악한다.
- 3) 신규간호사의 재직의도와 현실충격 및 극복력 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 신규간호사의 재직의도와 현실충격 및 극복력을 파악하고, 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 횡단적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구의 대상은 경기도 S시에 소재한 일개 대학 부속병원에 근무하는 신규간호사이다. 대상자 선정기준은 대학졸업 후 처음 취업한 기관에서 직무 오리엔테이션을 마치고 병동, 중환자실, 응급실에 근무한 경력이 12개월 이하인 신규간호사이다. 그리고 수술실과 회복실, 외래 등의 부서에서 근무하는 신규간호사는 직무에 대한 교육기간이 상이하기 때문에 제외하였다.

본 연구의 표본크기는 G-power version 3.1.9 프로그램을 이용하여 유의수준 .05, 중간 효과크기 .15, 검정력 .80, 예측변수 10개(성별, 연령, 임상경력, 근무 부서, 간호직 선택동기, 재직이유, 간호직 만족도, 희망부서 배치여부, 현실충격, 극복력)로 하였을 때, 회귀분석에 필요한 최소 표본수는 118명이었다. 약 90%의 회수율을 고려하여 132명을 대상으로 임의 표출하였다.

## 3. 연구도구

### 3.1 재직의도

재직의도는 Cowin [5]이 개발한 Nurses' Retention Index (NRI)를 김민정[23]이 한국어로 번안한 재직의도 도구를 원저자와 번안한 저자 모두에게 도구 사용 승인을 받은 후 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 6 문항이며, 8점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 8점까지 응답하도록 되어 있다. 긍정적인 문항 4개와 부정적인 문항(3번, 6번 문항) 2개로 구성되어 있고, 부정문항은 역산 처리하며, 점수가 높을수록 재직의도가 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Cowin [5]의 연구에서 Cronbach's alpha 값이 .97 이었고, 본 연구에서는 .91 이었다.

### 3.2 현실충격

현실충격은 윤희장[9]이 개발한 신규간호사의 현실충격 도구를 도구 사용 승인을 받은 후 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 26문항으로, 현실 실망감(7문항), 업무 압도감(6문항), 자신감 결여(6문항), 과도한 책임감(3문항), 지지 부족(4문항) 5개의 하위영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 응답하도록 되어 있으며, 점수가 높을수록 현실충격이 크다는 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 윤희장[9]의 연구에서 Cronbach's alpha 값이 .93 이었고, 본 연구에서는 .95 였다.

### 3.3 극복력

극복력은 박미미, 박지원[14]이 개발한 극복력 도구를 도구 사용 승인을 받은 후 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 30문항으로 기질적 패턴(5문항), 관계적 패턴(4문항), 상황적 패턴(10문항), 철학적 패턴(6문항), 전문가적 패턴(5문항) 5개 하위영역으로 구성되어 있다. 본 도구는 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 응답하도록 되어 있으며, 점수가 높을수록 극복력이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 박미미, 박지원[14]의 연구에서 Cronbach's alpha 값이 .95 였고, 본 연구에서는 .95 였다.

#### 4. 자료 수집 방법

연구 수행을 위해 우선 병원의 간호본부에 방문하여 본 연구의 목적을 설명하고 자료수집에 대한 허가를 받았다. 그리고 각 부서의 파트장에게 연구의 목적 및 자료수집 방법에 대해 설명하였으며 자료수집을 허락한 부서를 방문하여 파트장으로부터 신규간호사에 대한 정보를 받은 후 신규간호사에게 본 연구의 목적과 자료수집 방법에 대해 설명을 제공하였다. 본 연구의 참여 의사를 밝힌 신규간호사에게 연구 참여에 대한 서명 동의서를 받은 후 설문지를 배부하였다. 설문지 작성을 종료한 후에는 회수용 봉투에 밀봉을 하여 각 부서에 비치되어 있는 박스에 넣도록 하였다. 총 132부의 설문지를 배부하였으며, 130부(98.5%)의 설문지를 회수하였다. 그중 불성실하게 응답한 대상자(3부)를 제외하고 총 127부(96.2%)를 본 연구의 자료분석에 사용하였다. 자료수집 기간은 2020년 12월 30일부터 2021년 1월 13일까지였다.

#### 5. 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 이용한 기술통계로 분석하였고, 대상자의 재직의도와 현실충격 및 극복력은 평균과 표준편차를 이용한 기술통계로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 Independent t-test, One-way ANOVA를 이용하여 분석하였으며, 사후 검증은 Scheffé test를 이용하여 분석하였다. 대상자의 재직의도와 현실충격 및 극복력 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였고, 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 enter 방식의 multiple regression을 사용하였다.

#### 6. 윤리적 고려

본 연구를 수행하기 위해 연구자가 소속된 기관의 기관연구윤리심의위원회(Institutional Review Board, IRB)의 승인(과제번호: \*\*IRB-SBR-SUR-20-510)을 받은 후 자료수집을 진행하였다. 연구대상자에게 연구의 목적과 절차, 참여자의 익명성 보장, 자유의사에 의한 연구 참여와 설문 도중 언제든지 중단할 수 있으며

이에 따른 불이익은 없음을 명확히 설명하였다.

본 연구에서 수집된 모든 자료는 연구 이외의 목적으로는 사용되지 않으며, 책임연구자만 접근 가능하도록 연구실의 잠금장치가 있는 USB와 장에 보관하여 비밀을 보장하였다. 연구정보가 포함된 PC의 경우 암호를 설정하고 정기적인 재설정을 통해 보안이 유지되도록 관리할 것이며, 연구를 마친 후 3년동안 보관후 폐기할 것이다.

### III. 연구결과

#### 1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 [Table 1]과 같다. 연구대상자는 여성이 109명(85.8%)으로 대부분이었으며, 연령은 평균 24.27±1.28세였으며 24세 이하가 85명(66.9%)으로 가장 많았다. 임상경력은 평균 7.70±2.94개월이었으며, 7개월 이상인 대상자가 78명(61.4%)으로 가장 많았다. 근무부서는 응급실과 중환자실이 68명(53.6%), 병동이 59명(46.4%)이었다. 간호직 선택동기는 타인의 권유와 취업이 74명(58.2%), 적성과 흥미가 53명(41.8%)으로 나타났다. 재직이유는 전문성과 자부심이 66명(52.0%), 수입과 복지가 61명(48.0%)이었다. 간호직 만족도는 보통이 73명(57.5%)으로 가장 많았으며, 만족이 30명(23.6%), 불만족이 24명(18.9%)였다. 희망부서에 배치된 경우가 75명(59.1%)으로 나타났다.

Table 1. General Characteristics of Participants and Differences in Intention to Stay according to General Characteristics (N=127)

Variables	Categories	n (%)	Mean±SD	t or F (p)
Gender	Female	109 (85.8)	4.70±1.22	-0.53 (.597)
	Male	18 (14.2)	4.87±1.40	
Age (years)	≤24	85 (66.9)	4.75±1.22	0.30 (.765)
	≥25	42 (33.1)	4.68±1.30	
	Total		24.27±1.28	
Working period (months)	≤6	49 (38.6)	5.16±1.05	3.26 (.001)
	≥7	78 (61.4)	4.45±1.28	
	Total		7.70±2.94	
Working unit	Wards	59 (46.4)	4.50±1.19	-1.90 (.060)
	Special units	68 (53.6)	4.92±1.26	

Motivation for choosing a nursing job	Aptitude & interest	53 (41.8)	5.09±1.24	2.91 (.004)
	Advice from others or finding a job	74 (58.2)	4.46±1.19	
Reason for retention	Professionalism & pride	66 (52.0)	5.20±1.17	4.88 (.001)
	Income & welfare	61 (48.0)	4.21±1.12	
Job satisfaction	Dissatisfaction <sup>a</sup>	24 (18.9)	3.71±1.02	30.55 (.001) a(b/c)
	Moderate <sup>b</sup>	73 (57.5)	4.61±0.91	
	Satisfaction <sup>c</sup>	30 (23.6)	5.81±1.32	
Working in the wanted department	Yes	75 (59.1)	5.03±1.24	3.44 (.001)
	No	52 (40.9)	4.29±1.13	

## 2. 연구대상자의 재직의도와 현실충격 및 극복력 정도

연구대상자의 재직의도와 현실충격 및 극복력 정도는 [Table 2]와 같다. 연구대상자의 재직의도는 평점 평균 8점 만점에 평균 4.73±1.25점으로 나타났다. 현실충격은 평점 평균 5점 만점에 평균 3.13±0.63점이었으며, 하위영역을 살펴보면 ‘업무 압도감’이 3.46±0.83점으로 가장 높았으며 ‘자심감 결여’가 3.42±0.76점, ‘과도한 책임감’이 3.22±0.77점, ‘현실 실망감’이 3.01±0.74점, ‘지지부족’이 2.19±0.75점 순으로 나타났다. 극복력은 평점 평균 5점 만점에 평균 3.52±0.42점이었으며, 하위영역별 점수는 ‘관계적 패턴’이 3.82±0.47점으로 가장 높았고 다음으로 ‘상황적 패턴’이 3.57±0.41점, ‘기질적 패턴’과 ‘전문가적 패턴’이 3.43±0.54점, 3.43±0.55점, ‘철학적 패턴’이 3.41±0.64점 순으로 나타났다.

**Table 2. Descriptive Statistics of Intention to Stay, Reality Shock, and Resilience (N=127)**

Variables	Item Mean±SD	Min	Max	Range
Intention to stay	4.73±1.25	1.67	8.00	1~8
Reality shock	3.13±0.63	1.46	4.42	1~5
Disappointment to reality	3.01±0.74	1.00	4.57	1~5
Overwhelming task	3.46±0.83	1.33	5.00	1~5
Lack of confidence	3.42±0.76	1.17	5.00	1~5
Heavy responsibility	3.22±0.77	1.00	5.00	1~5
Lack of support	2.19±0.75	1.00	4.25	1~5
Resilience	3.52±0.42	2.20	4.80	1~5
Dispositional pattern	3.43±0.54	2.00	5.00	1~5
Relational pattern	3.82±0.47	2.25	5.00	1~5
Situational pattern	3.57±0.41	2.40	4.80	1~5
Philosophical pattern	3.41±0.64	2.00	5.00	1~5
Professional pattern	3.43±0.55	2.00	5.00	1~5

## 3. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 분석한 결과는 [Table 1]과 같다. 임상경력이 ‘6개월 이하’(5.16±1.05점)인 대상자가 ‘7개월 이상’(4.45±1.28점)인 대상자보다 재직의도가 유의하게 높았다( $t=3.26, p=.001$ ). 간호직 선택동기에 대해 ‘적성과 흥미’(5.09±1.24점)라고 응답한 대상자가 ‘타인의 권유나 취업’(4.46±1.19점)이라고 응답한 대상자보다 재직의도 정도가 유의하게 높았다( $t=2.91, p=.004$ ). 재직이유에 대해 ‘전문성과 자부심’(5.20±1.17점)이라 응답한 대상자가 ‘수입과 복지’(4.21±1.12점)라고 응답한 대상자보다 재직의도가 유의하게 높았다( $t=4.88, p<.001$ ). 간호직 만족도에 따라 재직의도에 유의한 차이가 있었고( $F=30.55, p<.001$ ), 사후검증 결과 간호직에 ‘불만족’(3.71±1.02점)이라고 응답한 대상자보다 ‘보통’(4.61±0.91점)이라고 응답한 대상자가 그리고 ‘보통’이라고 응답한 대상자보다 ‘만족’(5.81±1.32점)이라고 응답한 대상자의 재직의도가 유의하게 높았다. 또한 희망부서에 배치된 대상자(5.03±1.24점)가 그렇지 않은 대상자(4.29±1.13점)보다 재직의도가 유의하게 높았다( $t=3.44, p=.001$ ). 그 밖에 성별, 연령, 근무부서에 따라서는 재직의도가 유의한 차이가 없었다.

## 4. 연구대상자의 재직의도와 현실충격 및 극복력 간의 상관관계

연구대상자의 재직의도와 현실충격 및 극복력 간의 상관관계를 분석한 결과는 [Table 3]과 같다. 대상자의 재직의도는 현실충격과 유의한 음의 상관관계가 있었으며( $r=-.555, p<.001$ ), 극복력과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다( $r=.444, p<.001$ ). 현실충격은 극복력과 유의한 음의 상관관계( $r=-.441, p<.001$ )가 있는 것으로 나타났다.

**Table 3. Correlation among Intention to Stay, Reality Shock, and Resilience (N=127)**

Variables	Intention to stay	Reality shock	Resilience
	r(p)	r(p)	r(p)
Intention to stay	1		
Reality shock	-.56(<.001)	1	
Resilience	.44(<.001)	-.44(<.001)	1

5. 연구대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며 결과는 [Table 4]와 같다. 일반적 특성 중 재직의도에 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 임상경력, 간호직 선택동기, 재직이유, 간호직 만족도, 희망부서 배치는 가변수로 처리하였으며, 현실충격, 극복력을 함께 독립변수로 투입하였다. 다중회귀분석을 위한 통계적 가정으로 다중공선성 여부를 진단한 결과 분산팽창인자는 1.097~2.816으로 기준치인 10을 넘지 않았으며, 공차한계는 0.355~0.911로 0.1이상 1.0이하로 나타나 다중공선성 문제가 없었다. 또한 잔차분석을 위한 Durbin-Watson 검정결과 1.993으로 2에 가까워 모형의 오차항 간의 자기상관성이 없는 것으로 나타나 잔차의 정규성 분포가정을 만족하는 것으로 나타났으며, 회귀 표준화 잔차의 정규 P-P 도표와 산점도 결과 선형성, 오차항의 정규성, 등분산성을 만족하였다. 관찰치들의 영향력 정도를 확인한 결과 모든 관찰치의 Cook's distance 값이 .000~.141으로 기준치인 1.0 미만인 것으로 나타나 영향점으로 추정되는 관찰치는 없는 것으로 나타났다.

분석결과 신규간호사의 재직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수는 임상경력이 6개월 이하인 경우( $\beta=.21, p=.004$ ), 간호직 만족도가 보통인 경우( $\beta=.19, p=.046$ ), 간호직 만족도가 만족인 경우( $\beta=.36, p=.002$ ), 현실충격( $\beta=-.25, p=.009$ ), 극복력( $\beta=.17, p=.035$ )으로 나타났으며, 재직의도에 대한 총 설명력은 44.2%로 회귀모형은 유의하였다( $F=13.50, p<.001$ ).

IV. 논의

본 연구는 신규간호사를 대상으로 현실충격과 극복력 변인을 중심으로 재직의도에 영향을 미치는 관련요인을 파악하여, 향후 재직의도를 향상시키고 효율적인 간호인력 관리를 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 신규간호사의 재직의도는 평균 4.73점(8점 만점)으로 나타났다. 동일한 도구를 사용하여 충청지역 상급종합병원의 신규간호사를 대상으로 한 김은경 등[17]의 연구에서는 5.23점, 경상지역 종합병원의 신규간호사를 대상으로 한 고진희, 구미옥[26]의 연구에서는 5.25점으로 나타나 본 대상자의 재직의도가 상대적으로 낮은 것으로 확인되었다. 이는 지역과 병원규모에 따라 간호사의 재직의도의 차이가 있다고 보고된 바[8]와 같이, 신규간호사가 근무하는 병원의 규모와 지역의 차이로 인한 것으로 볼 수 있다. 또한 본 연구에서는 고진희, 구미옥[26]의 연구에 비해 간호직에 불만족하는 대상자의 비율이 높아 재직의도가 낮았던 것으로 보인다. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이 검증에서 임상경력이 6개월 이하인 간호사가 7개월 이상인 간호사에 비해 재직의도가 유의하게 높았다. 선행 연구에서 임상경력이 6개월 미만인 신규간호사가 6개월에서 1년 미만인 신규간호사보다 재직의도가 높게 나타났던 결과[7]와 신규간호사가 6개월이 지나면서 환자를 간호하는 데 부족함을 인식하여 자존감이 떨어진다고 보고한 것[27]과 유사한 맥락이다. 본 연구에서는 신규간호사의 임상경력을 선행연구[7][28]에 근거하여

Table 4. Influencing Factors of Intention to Stay (N=127)

Variables	B	SE	$\beta$	t	$\rho$
(Constant)	3.53	1.14		3.09	.002
Working period ( $\leq 6$ months)*	0.52	0.18	.21	2.94	.004
Motivation for choosing a nursing job (Aptitude & interest)*	0.24	0.18	.10	1.33	.185
Reason for retention (Professionalism & pride)*	0.22	0.20	.09	1.10	.275
Job satisfaction (Moderate)*	0.48	0.24	.19	2.02	.046
Job satisfaction (Satisfaction)*	1.04	0.33	.36	3.19	.002
Working the wanted department (Yes)*	-0.05	0.19	-.02	-0.26	.796
Reality shock	-0.48	0.18	-.25	-2.67	.009
Resilience	0.51	0.24	.17	2.13	.035

$R^2=.48, Adj R^2=.44, F=13.50, p<.001$

이직률이 가장 높은 시점인 임상경력 6개월을 기준으로 구분하였으나, 신규간호사의 재직 개월에 따라 재직 의도에 차이가 있을 수 있으므로[29] 추후 연구에서 신규간호사의 근무기간에 따른 재직의도를 세밀하게 확인하는 것이 필요하다. 그리고 근무부서에 따른 재직의도의 차이를 확인한 결과, 특수부서의 신규간호사가 일반병동의 신규간호사보다 재직의도가 더 높았지만 유의한 차이는 없었다. 이는 선행연구[21][26]와 유사한 결과이나, 손행미 등[6]의 연구에서는 응급실에 근무하는 신규간호사의 재직의도가 타부서보다 높았던 것으로 보고하고 있어, 추후 다양한 근무부서에 따른 신규간호사의 재직의도와 영향요인을 탐색하는 연구가 필요하겠다.

본 연구 결과 대상자의 현실충격은 3.13점(5점 만점)으로 나타났으며, 동일한 도구를 사용하여 종합병원 신규간호사를 대상으로 한 송은정 등[30]의 연구에서의 2.87점보다 높았다. 이는 신규간호사가 근무하는 병원의 규모가 큰 경우에 현실충격이 높았던 것으로 보고된 바[11]와 같이, 본 대상자들이 상급종합병원에 근무하는 신규간호사이기 때문에 현실충격이 높았던 것으로 생각된다. 상급종합병원은 환자의 중증도가 높아 환자에 대한 집중적인 관리가 요구되어 간호사의 업무가 과중하다고 할 수 있다[31]. 이에 환자의 중증도로 인한 간호사의 업무 과중화가 신규간호사의 현실충격에 부정적인 영향을 주었을 것으로 생각되어 중증도가 높은 환자사례에 대한 사전교육이나 시뮬레이션을 적용한 사전 경험 등이 필요하겠다.

본 연구결과 대상자의 극복력은 평균 3.52점(5점 만점)으로 나타났으며, 이는 같은 도구를 사용하여 신규간호사를 대상으로 한 황은희[32]의 연구에서의 3.42점과 유사한 수준이었다. 극복력의 하위 영역을 살펴보면 관계적 패턴이 3.82점으로 가장 높았고, 철학적 패턴이 3.41점으로 가장 낮게 나타났다. 관계적 패턴은 타인과의 친밀하고 신뢰적인 관계에 가치를 둔 극복력을 말하며, 철학적 패턴은 개인의 신념과 미래에 대한 긍정적 시각에 초점을 두고 있다[14]. Yilmaz[33]가 제시한 바와 같이 임상현장에서 경험하는 여러 가지 상황에서 의미를 찾도록 하며 간호사에 대한 개인적인 신념을 형성하도록 돕는 프로그램이 철학적 패턴의 극복력을

을 향상시키는데 도움이 되겠다.

본 연구에서 재직의도에 영향을 미치는 요인은 간호직 만족도, 현실충격, 임상경력, 극복력 순으로 나타났으며, 전체 모형의 총 설명력은 44.2%였다. 간호직에 만족하는 대상자가 불만족하는 대상자보다 재직의도가 높았으며, 이는 간호직 만족도가 재직의도를 향상시키는 영향요인으로 나타난 선행연구[8][15]와 유사한 결과이다. 신규간호사의 간호직 만족도가 높을수록 업무에 대한 의욕이 높으며[8], 조직 내에서 긍정적인 대인관계를 유지하여 재직의도를 높인다고 보고되고 있다[4]. 이에 동료들과의 지지적인 관계와 간호근무환경을 긍정적으로 구축하도록 조직차원에서의 노력이 요구된다고 하겠다[34].

본 연구결과 대상자의 현실충격이 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 현실충격이 낮을수록 재직의도가 높았다. 이는 신규간호사를 대상으로 한 임효진[10]의 연구에서 현실충격이 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타난 결과와 유사하다. 신규간호사는 예상하지 못한 상황에 부딪히거나 대인관계에서의 갈등, 과중한 업무 등의 현실충격을 겪으면서 임상을 떠나게 된다[35]. 선행연구[36]에서 현실충격을 줄이기 위해 간호업무에 대한 사전 경험과 의사소통에 대한 훈련이 신규간호사가 임상 현장에서 적응하는 데에 긍정적인 효과가 있다고 제시한 바 있다. 또한 시뮬레이션 교육이 사전에 임상상황을 경험하도록 하여 임상수행 능력과 자신감을 높일 수 있어 현실충격을 감소시키는데 도움이 된다고 제시된 바 있다[36][37]. 이와 관련하여 Chen 등[38]은 시뮬레이션 교육을 활용한 간호업무의 경험이 간호역량과 자신감을 높여 신규간호사의 재직의도를 향상시킬 수 있음을 보고한 바 있다. 이에 신규간호사의 재직의도를 높이기 위해서 다양한 임상상황과 사례에 대한 사전 경험의 기회를 제공하는 교육 등 체계 구축이 요구된다고 하겠다.

본 연구에서 대상자의 임상경력이 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 임상경력이 7개월 이상인 간호사가 6개월 이하인 간호사에 비해 재직의도가 낮은 것으로 나타났다. 오은주, 정경숙[39]의 연구에서 간호사의 임상경력이 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며 임상경력이 2~3년인 간호사의 재직의도가 가장

낮게 나타난 것으로 보아, 입사 6개월 이후부터 2~3년 까지 재직의도가 낮아진다고 여겨진다. 국내의 경우 신규간호사의 교육기간은 대부분 3개월 이내이거나 일회성으로 이루어지고 있는 상황이다[12]. 현실상 신규간호사가 교육기간 후 바로 독립하여 숙련된 간호인력으로서 기대되는 역할을 수행해야 하지만 신규간호사를 위한 표준화된 가이드라인은 부족한 실정이다[40]. 국외의 경우 인턴십, 시뮬레이션 교육, 레지던시 프로그램과 같은 다양한 교육 프로그램이 입상에 근무하기 전부터 시행되어 입상에 적응하기까지 6개월 이상의 장기 프로그램으로 적용되면서 간호사의 재직을 돕는 효과가 검증된 것으로 보고된 바 있다[12][41]. 따라서 신규간호사가 독립적인 업무 수행을 하는 것에 적응하는 것을 돕기 위해 장기적이고 체계적인 교육 프로그램이 요구된다.

마지막으로 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 극복력으로 나타났으며, 이는 김순이, 박영례 [15]의 연구에서 극복력이 재직의도를 높이는 데 유의한 영향을 미친다는 것과 유사한 결과이다. 신규간호사의 극복력을 강화시키는 것은 간호사가 재직할 수 있도록 돕고, 결과적으로는 임상현장에서 간호인력 부족 문제를 완화시킬 수 있다[42]. 선행연구에 따르면, 신규간호사를 대상으로 레지던시 프로그램에서 극복력 증진 프로그램을 적용한 결과, 의사소통의 능력이 향상되고 환자 간호에 대한 압박감이 경감되면서 재직의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다[16]. 이외에도 극복력 증진을 위한 전략으로 멘토링 프로그램을 통해 전문직 간호사로서의 성장과 간호사의 자기관리를 격려하는 등 간호인력을 구축하는 긍정적인 효과를 가질 수 있는 전략들이 제시된 바 있다[43]. 따라서 신규간호사가 조직에 오래 남기 위해서는 낮은 임상 환경에서 갈등상황을 잘 극복할 수 있도록 극복력 증진을 위한 방안이 필요하겠다.

본 연구의 제한점으로는 본 연구가 일개 지역에 있는 일개 상급종합병원의 신규간호사를 대상으로 하였다는 점이다. 이에 본 연구결과를 다른 지역에 근무하는 신규간호사에게 일반화하는데 신중해야한다. 본 연구는 현실충격, 극복력과 함께 간호직 만족도와 임상경력이 재직의도에 영향을 미치는 요인임을 확인하였으며, 이

를 토대로 재직의도를 향상시키고 효율적인 간호인력 관리를 위한 전략의 유용한 근거자료로 활용할 수 있는 점에서 의의가 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 신규간호사의 재직의도를 향상시키고 효율적인 간호인력 관리를 위한 방안을 모색하기 위하여 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 관련요인을 파악하고자 하였다. 그 결과 재직의도에 영향을 미치는 요인은 간호직 만족도, 현실충격, 임상경력, 극복력이었으며, 이들 변수의 설명력은 44.2%인 것으로 나타났다. 따라서 신규간호사의 재직의도를 증진시키기 위해 현실충격을 완화하고 극복력을 증진시킬 수 있는 프로그램 개발이 필요하다. 이와 함께 신규간호사의 간호직 만족도를 높일 수 있는 방안을 마련하고, 6개월 이상의 장기적인 교육 프로그램을 제공하여 신규간호사가 입상에 적응하도록 도와 재직의도를 향상시킬 필요가 있다.

본 연구 결과를 기반으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 신규간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 중심으로 재직의도를 향상시킬 수 있는 중재 프로그램의 개발이 필요하다. 둘째, 본 연구는 경기 소재 일개 상급종합병원에 근무하는 신규간호사를 대상으로 하였기에 병원규모별 혹은 다양한 지역으로 대상자를 확대하여 연구할 것을 제언한다. 셋째, 신규간호사의 재직의도의 영향요인을 실증적으로 검증하기 위해 종단적 연구를 제언한다. 넷째, 신규간호사의 근무기간 및 근무부서에 따른 재직의도와 그 영향요인을 탐색하는 연구를 제언한다.

\* 본 논문은 제1저자 김소영의 석사학위논문 수정하여 작성한 것임.

## 참 고 문 헌

- [1] 전재희, 염영희, “종합병원 간호사의 직무배태성과 이직의도와와의 관계에서 임파워먼트와 감성지능의 역할,”

- 간호행정학회지, 제20권, 제3호, pp.303-313, 2014.
- [2] 김진현, 배현지, 정수용, “간호사인력의 수급 현황과 증장기 추계,” 한국자료분석학회, 제19권, 제2호, pp.1083-1097, 2017.
- [3] 병원간호사회, *2021년 병원간호인력 배치현황 실태조사*, 2022.
- [4] 이은희, 조경숙, 손행미, “병원간호사의 재직의도,” 임상간호연구, 제20권, 제1호, pp.15-27, 2014.
- [5] L. Cowin, “The Effects of Nurses' Job Satisfaction on Retention: An Australian Perspective,” J. of Nursing Administration, Vol.32, No.5, pp.283-291, 2002.
- [6] 손행미, 이은희, 조경숙, “신규간호사의 재직의도 영향 요인,” 근관절건강학회지, 제24권, 제3호, pp.205-216, 2017.
- [7] 최순옥, 김지현, “임상간호사의 업무 스트레스, 간호업무수행 및 재직의도,” 한국보건간호학회지, 제27권, 제1호, pp.142-152, 2013.
- [8] 전미경, 한수정, “간호사가 지각하는 근무환경, 직무만족도, 사회적 지지가 재직의도에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회논문지, 제19권, 제5호, pp.532-541, 2019.
- [9] 윤희장, *신규간호사의 현실충격 측정도구 개발*, 인하대학교, 석사학위논문, 2018.
- [10] 임효진, *신규간호사의 재직의도 관련 요인*, 가톨릭대학교, 석사학위논문, 2020.
- [11] 신경미, 권정옥, 김은영, “신규간호사의 현실충격과 영향요인,” 간호행정학회지, 제20권, 제3호, pp.292-301, 2014.
- [12] 김미정, 신수진, 이인영, “병원 신규간호사 교육 프로그램 운영 및 성과: 주제범위 문헌고찰,” 성인간호학회지, 제32권, 제5호, pp.440-454, 2020.
- [13] 고영진, 한수정, “역경지수가 신규간호사의 이직의도에 미치는 영향: 현실충격의 매개효과를 중심으로,” 간호행정학회지, 제26권, 제5호, pp.457-467, 2020.
- [14] 박미미, 박지원, “간호사 극복력 측정도구 개발,” 기본간호학회지, 제23권, 제1호, pp.32-41, 2016.
- [15] 김순이, 박영례, “종합병원 간호사의 재직의도에 미치는 영향요인,” 근관절건강학회지, 제27권, 제2호, pp.103-111, 2020.
- [16] C. A. DuBois and J. F. Z. Gonzalez, “Implementing a Resilience-promoting Education Program for New Nursing Graduates,” J. for Nurses in Professional Development, Vol.34, No.5, pp.263-269, 2018.
- [17] 김은경, 정면숙, 김종경, 유선주, “신규간호사의 재직의도 영향 요인: 간호조직문화, 임파워링 리더십, 조직사회화를 중심으로,” 간호행정학회지, 제26권, 제1호, pp.31-41, 2020.
- [18] 지은아, 김지수, “근무 기간에 따른 신규간호사의 이직의도 영향요인,” 간호행정학회지, 제24권, 제1호, pp.51-60, 2018.
- [19] 박점미, 신나연, “종합병원 신규 간호사의 직무 스트레스, 회복력, 이직의도간의 관계에 대한 융합 연구,” 한국융합학회논문지, 제10권, 제4호, pp.277-284, 2019.
- [20] 권순정, 강문희, “신규 간호사의 직무 스트레스와 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향,” 간호행정학회지, 제27권, 제3호, pp.159-168, 2021.
- [21] 전주나, 이승희, “종합병원 신입간호사가 인식하는 자기효능감, 자아탄력성, 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향,” 간호행정학회지, 제27권, 제4호, pp.291-300, 2021.
- [22] 이내영, 이선옥, 황진희, “임상간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인,” 한국자료분석학회, 제14권, 제3호, pp.1479-1491, 2012.
- [23] 이선영, 이지현, “신규간호사의 현실충격이 이직의도에 미치는 영향: 간호전문직관과 보상공정성의 매개효과,” 학습자중심교과교육연구, 제20권, 제4호, pp.677-693, 2020.
- [24] J. D. Szalmasagi, “Efficacy of a Mentoring Program on Nurse Retention and Transition into Practice,” International Journal of Studies in Nursing, Vol.3, No.2, pp.31-39, 2018.
- [25] 김민정, *간호조직문화가 간호사 재직의도에 미치는 영향*, 한양대학교, 석사학위논문, 2006.
- [26] 고진희, 구미옥, “신규간호사의 그릿과 재직의도의 관계에서 임상수행능력의 매개효과에 대한 융복합적 연구,” 한국융합학회논문지, 제11권, 제4호, pp.369-380, 2020.
- [27] 박광옥, 김종경, “임상 신규간호사의 상급 초보자에서 적임자로 되어가는 경험,” 한국간호교육학회지, 제19권, 제4호, pp.594-605, 2013.
- [28] 지은아, 김지수, “근무 기간에 따른 신규간호사의 이직의도 영향요인,” 간호행정학회지, 제24권, 제1호, pp.51-60, 2018.

[29] 김미영, 서형은, 이지애, 박진화, “신규간호사의 일의 의미, 조직몰입, 전문직 자기이미지 및 재직의도 간의 관계,” 임상간호연구, 제28권, 제1호, pp.54-65, 2022.

[30] 송은정, 김미선, 이주희, 전미양, “신규간호사의 현실 충격과 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향,” 임상간호연구, 제26권, 제3호, pp.344-351, 2020.

[31] 차보경, 최정, “대학병원과 중소병원 간호사의 환자 안전문화에 대한 인식과 환자안전간호활동의 비교연구,” 간호행정학회지, 제21권, 제4호, pp.405-416, 2015.

[32] 황은희, “신규간호사와 경력간호사의 극복력 비교,” 한국산학기술학회논문지, 제19권, 제10호, pp.530-539, 2018.

[33] E. B. Yilmaz, “Resilience as A Strategy for Struggling against Challenges Related to the Nursing Profession,” Chinese Nursing Research, Vol.4, No.1, pp.9-13, 2017.

[34] 김은영, 김선희, 오윤경, “신규간호사의 간호근무환경, 동료지지, 일과 생활의 균형이 직무만족도에 미치는 영향,” 한국직업건강간호학회지, 제30권, 제1호, pp.1-9, 2021.

[35] 송은정, 김미선, 이주희, 전미양, “신규간호사의 현실 충격과 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향,” 임상간호연구, 제26권, 제3호, pp.344-351, 2020.

[36] 신수진, 김순희, “비판적 성찰 훈련에 참여한 신규간호사의 경험,” 질적연구, 제20권, 제1호, pp.60-67, 2019.

[37] 이영희, 안혜영, “저충실도 시뮬레이터를 활용한 신규간호사의 응급상황관리 시뮬레이션 교육의 효과,” 한국간호교육학회지, 제25권, 제3호, pp.331-343, 2019.

[38] S. H. Chen, S. C. Chen, S. C. Lee, Y. L. Chang, and K. Y. Yeh, “Impact of Interactive Situated and Simulated Teaching Program on Novice Nursing Practitioners’ Clinical Competence, Confidence, and Stress,” Nurse Education Today, Vol.55, pp.11-16, 2017.

[39] 오은주, 정경숙, “일 병원 간호사의 직무스트레스, 간호조직문화, 감정소진이 재직의도에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회논문지, 제19권, 제7호, pp.467-477, 2019.

[40] 신수진, 박영우, 김미정, 김정현, 이인영, “신규간호사 교육체계에 대한 실태조사: 프리셉터십 운영을 중심으로,” 의학교육논단, 제21권, 제2호, pp.112-122, 2019.

[41] C. M. Eckerson, “The Impact of Nurse Residency Programs in the United States on Improving Retention and Satisfaction of New Nurse Hires: An Evidence-based Literature Review,” Nurse Education Today, Vol.71, pp.84-90, 2018.

[42] T. A. Hudgins, “Resilience, Job Satisfaction and Anticipated Turnover in Nurse Leaders,” J. of Nursing Management, Vol.24, No.1, pp.E62-E69, 2016.

[43] H. Wei, P. Roberts, J. Strickler, and R. W. Corbett, “Nurse Leaders’ Strategies to Foster Nurse Resilience,” J. of Nursing Management, Vol.27, pp.681-687, 2019.

저 자 소 개

김 소 영(Soyoung Kim)

정회원



- 2015년 2월 : 아주대학교 간호학과(학사)
- 2021년 8월 : 아주대학교 간호학과(석사)
- 2022년 3월 ~ 현재 : 아주대학교 간호학과(박사과정)

〈관심분야〉 : 간호사, 교육, 정신건강

현 명 선(Myung-Sun Hyun)

정회원



- 1983년 2월 : 연세대학교 간호대학(학사)
- 1997년 2월 : 연세대학교 간호대학(박사)
- 1999년 3월 ~ 현재 : 아주대학교 간호학과 교수

〈관심분야〉 : 취약계층, 정신건강증진, 임파워먼트