

상급 초보간호사의 팀워크, 그릿이 직업적응과 재직의도에 미치는 영향

정선경¹ · 김경자² · 최은지¹

인하대학교 대학원 간호학과 석사과정¹, 인하대학교 간호학과 부교수²

The Influences of Teamwork and Grit on Job Adaptation and Intention to Remain among Advanced Beginner Nurses

Jeong, Seon Kyeong¹ · Kim, Kyoung Ja² · Choi, Eun Ji¹

¹Graduate Student, Department of Nursing, The Graduate School of Inha University

²Associate Professor, School of Nursing, Inha University

Purpose: This study aimed to explore the influence of teamwork and grit on job adaptation and intention to remain among advanced beginner nurses. **Methods:** A cross-sectional descriptive research design employing a survey method was used. The study involved 203 advanced beginner nurses with 13~36 months of experience working at a tertiary hospital. Collected data were analyzed using descriptive statistics, independent t-tests, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and hierarchical regression analysis. **Results:** Job adaptation positively correlated with teamwork ($r=.58, p<.001$) and grit ($r=.65, p<.001$). Intention to remain was also positively correlated with teamwork ($r=.32, p<.001$) and grit ($r=.59, p<.001$). A hierarchical multiple regression model including control variables, teamwork, and grit accounted for 64% of the factors influencing job adaptation. Another hierarchical multiple regression model, incorporating control variables, teamwork, and grit, explained 44% of the factors influencing the intention to remain. Among the related factors, grit emerged as the most influential in regarding job adaption and intention to remain. **Conclusion:** These findings underscore the importance of establishing a support system to bolster grit, enhancing adaptation to the job and fostering intention to remain among advanced beginner nurses.

Key Words: Nurses; Job adaptation; Intention to remain; Teamwork; Grit

서 론

1. 연구의 필요성

간호사는 환자의 최접점에서 직접적인 간호 서비스를 제공하는 핵심적인 전문 인력이다[1]. 의료기관에서 유능한 간호 인력 확보는 환자의 건강 회복에 있어서 매우 중요하므로[2,3]

간호인력의 확보뿐만 아니라 채용된 간호사가 조직에 적응하고 오래 남아 있을 수 있도록 하는 방안 역시 중요하다[4]. 그러나 1년 미만의 신규간호사의 사직율은 34.4%로 매우 높고, 신규간호사 시기를 겪어낸 이후인 1년 이상~3년 미만의 상급 초보간호사 사직률 역시 29.7%로 매우 높다[5]. 임상경력 1년에서 3년 사이의 시기는 상급초보자 단계로 구분되는 시기로서[6], 이 시기의 간호사들은 아직 간호 실무 경험과 현장의 지식

주요어: 간호사, 직업적응, 재직의도, 팀워크, 그릿

Corresponding author: Kim, Kyoung Ja

School of Nursing, Inha University, 100 Inha-ro, Michuhol-gu, Incheon 22212, Korea.

Tel: +82-32-860-8204, E-mail: asteria43@inha.ac.kr

Received: Feb 14, 2024 | **Revised:** Jun 4, 2024 | **Accepted:** Jun 12, 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.

이 부족해 현장에서의 기대치와 전문직 간호사의 역할에 대한 부담이 상당히 높을 뿐만 아니라[6], 신규 간호사에 비해 동료 및 간호단위 관리자의 배려와 지지, 관심이 또한 낮아 직업적응에 어려움을 겪고 있다[7]. 상급 초보간호사의 사직의 가장 큰 이유로 '업무 부적응'이 지목되고 있는 점은 간호조직에서 간과할 수 없는 사실이다[5]. 최근에는 신규간호사들뿐만 아니라 1년 차를 벗어난 초기 경력 간호사의 현장적응을 위한 지원과 미래 진로에 관한 발전을 위한 전략이 필요함이 강조되고 있다[8,9].

직업적응은 직업적응이론을 바탕으로 개발된 개념으로써, 개인의 욕구와 능력을 직무만족과 직무유지 등의 진로 행동과 관련된 개념으로 볼 수 있다[10,11]. 신규 간호사의 현장 부적응은 임상수행능력을 낮추고 조기이직을 초래한다[12-14]. 반면 초기 간호사 시기를 갓 벗어난 상급 초보간호사의 사직의 가장 큰 이유가 '업무 부적응'임에도 불구하고[5] 이들의 업무 및 현장 적응과 이직에 관련된 연구가 부족하다. 간호사의 재직의도는 현재의 직무에 머무르려고 하는 의도[15]로 긍정적 행동의 동기 또는 재직을 예측할 수 있는 전제 조건으로 설명된다[16]. 최근에는 구성원의 이직의도를 파악하여 부정적인 요소를 제거하는 것보다 잔존하고 있는 간호사들이 근무를 지속할 수 있도록 하는 긍정적인 요소관리가 더 적극적인 인적자원관리 방안으로 보고있다[17]. 간호조직에서는 초기 경력 간호사들이 어려운 업무와 조직 부적응을 극복하고 재직을 유지하여 유능한 단계 및 숙련단계로 진입 할 수 있도록 재직의도를 파악하는 것이 더 효과적일 수 있다.

팀워크란 집단의 특성 중 하나로, 조직 구성원들이 서로 협력하고 조직적으로 행동하여 공동 목표를 달성하기 위한 각자의 역할에 책임을 다하는 것을 나타내는 집단의 상호작용 정도를 의미한다[18]. 간호사는 다학제 치료팀의 일원으로 타 직종과 협조적인 업무를 수행하여야 하고[19], 동료와의 협력과 팀워크를 통한 업무수행을 요구받는데, 잘 구조화된 팀워크는 전반적인 간호업무수행에 있어 긍정적 영향을 준다[20]. 초기 경력 간호사들에게서도 이러한 경향을 확인할 수 있는데, 2년 이내의 경력을 가진 간호사를 대상으로 한 연구에서도, 이들이 조직의 일원으로 적응하는데 있어서 팀워크는 결정적인 요소이며[21], 팀워크 역량은 재직의도에도 영향을 준다[7].

그릿(Grit)은 개인의 위기나 역경에도 불구하고 장기적인 목표를 달성하기 위한 열정과 인내를 의미하는 긍정적인 내적 심리자원으로[22], 간호사의 그릿은 전문성을 향상시키기 위해 지속적인 노력을 기울이고 장기적인 목표를 달성하기 위해 끈기 있게 노력하는 특성을 의미한다[23]. 최근 그릿에 대한 관

심이 높아져 임상간호사를 대상으로도 연구가 진행되고 있으며, 그릿이 높은 간호사는 직무 열의와 재직의도가 높고[24, 25], 신규간호사의 그릿은 임상수행능력과 재직의도에 긍정적 영향을 준다[26]. 지금까지의 연구들을 살펴보면, 초기 경력간호사 중 신규간호사의 임상수행능력과 내적 심리 자원인 긍정심리자본을 적응의 개념 중 현장적응에 관련지어 수행된 연구[12,13], 소명의식과 직무만족, 조직몰입, 긍정심리자본과 같은 내적 심리자원을 재직의도와 연관하여 시도된 연구[7,27]등은 찾아볼 수 있으나, 신규간호사가 아닌 상급 초보간호사의 그릿과 직업적응, 재직의도와와의 연관성에 대한 연구는 거의 없었다. 따라서 긍정적인 내적 심리 자원과 간호사의 직업적응, 재직의도와와의 관계를 파악하는 것은 의의가 있을 것이라 생각된다.

직업적응과 재직의도를 탐색한 연구는 아직까지 소수이며, 외적 자원(팀워크)과 내적 자원(그릿)을 동시에 실증적으로 파악한 연구는 더욱 드물다. 이들 집단의 직업적응과 재직의도 관계에 대한 선행연구가 부족하여 논리적 구조를 확인하기 어려우므로, 같은 선상에서 종속변수로 보고 각각의 영향요인을 파악하고자 한다. 따라서 본 연구는 임상현장에서 근무하는 상급 초보간호사들의 팀워크와 그릿, 직업적응, 재직의도의 정도를 알아보고 위계적 회귀분석을 통해 팀워크, 그릿이 직업적응과 재직의도에 미치는 영향력을 확인하여 간호인력 관리에 필요한 기초자료를 제시하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 상급 초보간호사의 팀워크, 그릿이 직업적응과 재직의도에 미치는 영향을 파악하는 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성 및 일반적 특성에 따른 직업적응과 재직의도 정도를 파악한다.
- 대상자의 팀워크, 그릿, 직업적응, 재직의도 정도를 파악한다.
- 대상자의 팀워크, 그릿과 직업적응, 재직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 직업적응과 재직의도의 영향요인을 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 상급 초보간호사의 팀워크와 그릿이 직업적응과

재직의도에 미치는 영향을 규명하기 위한 횡단적, 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상은 상급종합병원에 근무하는 상급 초보간호사로서, 임상경력 13개월 이상 36개월 이하의 간호사이며, 환자에게 직접 간호를 제공하는 간호사이다. 구체적인 연구대상 포함기준은 상급 초보간호사의 재직의도에 관련된 요인을 탐색한 선행연구[28]를 참고하여, 다음과 같이 설정하였다. 1) 상급 종합병원에 재직중인 임상경력 13개월 이상, 36개월 이하의 간호사, 2) 자료수집일 기준 최근 6개월간 휴직이나 병가를 하지 않은 간호사, 3) 환자에게 직접 간호를 제공하는 간호사로 병동, 중환자실, 응급실에 근무하는 간호사이다. 제외기준으로는 1) 업무특성이 다른 수술실, 회복실, 외래에 근무하는 간호사, 2) 순환교대근무를 하지 않는 간호사, 3) 환자에게 직접 간호를 제공하지 않는 행정부서의 간호사이다. 본 연구에서 필요한 표본수는 G*Power 3.1.3 program을 이용하였으며[29], 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .90, 예측인자 18개(일반적 특성 12개, 팀워크 하부 영역 3개, 그릿 하부 영역 3개)의 조건에서 산출된 표본크기 183명이다. 이에 탈락률 15%를 고려한 211명을 대상으로 하여 설문지를 배포하였다. 배포된 211부 중 총 207부의 설문지가 회수되었고, 이 중 불성실한 응답으로 판단된 설문지 4부(같은 응답이 전체 설문지의 50% 이상 연속적으로 반복)를 제외한 203부가 최종 자료분석에 사용되었다.

3. 연구도구

본 연구는 자가 보고형 설문지를 사용하였다. 최종 구성된 설문지는 연구대상인 상급 종합병원에서 근무하는 임상경력 13개월 이상 36개월 이하의 간호사 5명(평균경력 24개월)에게 예비조사하여, 각 문항의 가독성, 의미전달, 응답혼란 등에 대하여 검토받은 후 수정하여 사용되었다. 예비조사를 시행한 상급 초보간호사 5명은 본 연구대상자에서 제외하였다.

1) 일반적 특성 및 직무 관련 특성

대상자의 일반적 특성으로서, 성별, 연령, 결혼 여부, 임상 근무 경력, 근무 부서, 희망 부서 배치 여부, 간호직 만족도, 주관적 건강 상태, 주관적 직무역량, 지난 주 평균 담당 환자 수, 담당 환자 중 중환자 수, 지난 주 평균 초과근무 시간의 12가지 항목을 수집하였다. 간호직 만족도, 주관적 건강 상태, 주관적 직

무역량 항목은 “매우 낮다” 1점에서 “매우 높다” 5점까지 평가하는 5점 Likert 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 간호직 만족도, 주관적 건강 상태, 주관적 직무역량이 높음을 의미한다.

2) 팀워크

본 연구에서 팀워크 측정도구는 Larson과 LaFasto [30]가 개발한 팀워크 측정도구를 Cho [18]가 수정·보완한 도구를 활용하였다. 본 도구는 ‘목표공유’ 5문항, ‘결과지향’ 8문항, ‘상호협력’ 12문항의 총 25문항으로 구성되었다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “정말 그렇다” 5점까지 평가하는 5점 Likert 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 팀워크 정도가 높음을 의미한다. Cho [18]의 연구에서 전체 문항의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's α 는 .96이고, 본 연구에서 도구의 전체 문항의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's α 는 .97이었다. 하위요인 신뢰도는 목표공유 .91, 결과지향 .93, 상호협력 .96로 확인되었다.

3) 그릿

본 연구에서 그릿의 측정도구는 Duckworth [22]가 개발한 Original Grit Scale을 기반으로 임상간호사를 대상으로 제시한 Park [31]의 임상간호사의 그릿 측정도구(CN-GRIT)를 이용하였다. 본 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 그렇지 않다” 1점에서 “항상 그렇다” 4점의 Likert 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 그릿의 정도가 높은 것을 의미한다. Park [31]의 연구에서 전체 문항의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's α 는 .91이고, 본 연구에서 도구의 전체 문항의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's α 는 .90이었다. 하위요인 신뢰도는 장기적인 목표 달성을 위한 끈기 .81, 간호 전문가가 되기 위한 열정 .80, 환자 지향성 내적 동기 .83로 확인되었다.

4) 직업적응

본 연구에서 직업적응 측정도구는 사회과학 분야의 직업적응이론을 배경으로 20세 이상의 근로자를 대상으로 직업생활에 잘 적응하는지를 파악하기 위해 개발한 Park [11]의 도구를 사용하였다. 원 도구의 ‘회사’와 같은 일부 구문을 간호업무 환경에 맞게 ‘병원’으로 수정하였으며 수정한 도구는 간호학 교수 1인, 임상경력 7년의 석사 수료 임상간호사 2인에게 내용타당도를 검토받았다. 검토 결과, 각 항목별 CVI는 1.00으로 확인

되었다. 이후 상급종합병원에서 환자에게 직접 간호를 제공하는 상급 초보간호사 5명을 대상으로 직업적응과 재직의도 도구에 대해 예비조사를 시행하였으며, 문장의 가독성, 의미 전달, 응답혼란에 대하여 검토받았다. 직업적응 척도는 ‘직무만족’ 5문항, ‘직무수행능력’ 5문항, ‘대인관계’ 5문항, ‘조직적응’ 3문항의 4개 요인으로 총 18문항으로 구성되었다. 각 문항은 “전혀 아니다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지 평가하는 5점 Likert 척도로 측정되었으며, 의미의 일관성을 위하여 부정문항인 8번 문항을 역문항 처리하여, 점수가 높을수록 직업적응의 정도가 높음을 의미한다. Park [11]의 연구에서 내적일관성 신뢰도로 직무만족 Cronbach's α 는 .89, 직무수행능력 Cronbach's α 는 .85, 대인관계 Cronbach's α 는 .76, 조직적응 Cronbach's α 는 .79였다. 본 연구에서 도구의 전체 문항의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's α 는 .89였으며, 하부요인 신뢰도는 직무만족 .85, 직무수행능력 .82, 대인관계 .74, 조직적응 .70로 확인되었다.

5) 재직의도

본 연구에서 재직의도 측정도구는 Cowin [15]이 개발한 Nurses' Retention Index (NRI)를 Kim [32]이 한글 표준화한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 6개 문항으로 8점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 8점까지로 구성되었다. 조사에 앞서 직업적응 도구와 마찬가지로 동일한 상급 초보간호사 5명을 대상으로 예비조사를 시행하였으며, 문장의 가독성, 의미 전달, 응답혼란에 대하여 검토받았다. 그 결과, 8점 Likert 척도의 각 구분이 명확하지 않다는 의견이 다수 제시되었으며, “전혀 그렇지 않다”의 1점~“매우 그렇다”의 4점 척도가 적합함이 제안되었다. 이에, 본 연구에서는 각 항목을 “전혀 그렇지 않다.” 1점, “그렇지 않다.” 2점, “그렇다.” 3점, “매우 그렇다.” 4점의 4점 Likert 척도로 수정하여 측정하였다. 점수가 높을수록 재직의도 정도가 높음을 의미한다. Kim [32]의 연구에서 전체 문항의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's α 는 .88이고, 본 연구에서 도구의 전체 문항의 내적일관성 신뢰도 Cronbach's α 는 .87로 확인되었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집을 위하여, 수도권 지역의 일개 상급 종합병원을 편의표집하였다. 해당 간호본부를 방문하여 연구의 목적과 의의, 배경 및 참여방법에 대하여 설명한 후 자료수집에 동의를 구하였다. 병동, 중환자실, 응급실의 각 병동단위를 표

집단위로 지정하여 12개의 병동, 6개의 중환자실, 1개의 응급실을 표집하였다. 2023년 3월 30일부터 2023년 4월 24일까지 연구자가 각 부서를 방문하여, 상급 초보간호사를 대상으로 연구의 목적, 의의, 배경 및 참여방법에 대하여 설명하고 이에 자발적으로 참여에 동의하는 간호사를 대상으로 자가보고형 설문문을 배부하였다. 설문지는 연구의 목적 및 배경, 자발적 참여 및 철회에 대한 설명이 첨부된 연구 설명문, 연구참여 동의서, 개별포장 된 회수용 밀봉봉투, 설문지로 구성된 패키지 포장 배부되었으며, 연구에 참여하는 간호사는 동의서에 자필로 서명 후 참여하였다. 대상자가 설문지 작성에 소요되는 시간은 약 10분이었고, 설문에 응답 후 동봉된 익명 밀봉봉투 안에 넣어 제출하도록 하였다. 연구에 참여한 대상자에게는 감사의 표시로 소정의 답례품을 지급하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 26.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성, 직무 관련 특성과 팀워크, 그릿, 직업적응, 재직의도는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직업적응과 재직의도의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA를 이용하여 분석하였고, 사후 검정으로는 Scheffé test를 사용하였다.
- 대상자의 팀워크, 그릿과 직업적응, 재직의도와 상관계수는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 대상자의 직업적응과 재직의도에 미치는 영향 요인은 multiple regression을 이용하여 분석하되, 통제변수 및 팀워크, 그릿의 영향요인을 각각 확인하기 위하여 hierarchical multiple regression을 이용해 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 연구대상자의 윤리 보호를 위해 인하대학 부속병원 연구윤리심의위원회(IRB No. 2023-01-029)로부터 승인을 받은 후 시행되었다. 자료수집 시 본 연구의 참여는 자발적이며, 언제든지 철회가 가능함, 철회 시 어떠한 손해가 없고 수집 자료는 연구에 활용되지 않는 점, 수집된 모든 정보는 익명으로 처리되어 연구목적으로만 사용되며, 연구자만이 접근이 허용되도록 암호화하여 관리하며, 연구 종료 후 3년이 경과한 후 복

원 불가능한 방법으로 완전히 폐기되는 점 등이 설명되었다. 또한 연구참여자가 권리 및 안전, 의문이나 문제 발생에 대해 언제든지 문의할 수 있도록 연구책임자 및 연구윤리심의위원회와 피험자보호센터의 이름과 연락처를 제공하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 재직의도 차이

상급 초보간호사의 일반적 특성은 Table 1과 같다.

연구대상자의 일반적 특성에 따라 직업적응과 재직의도에 차이가 있는지 분석한 결과, 직업적응에서는 근무부서, 간호직 만족도, 주관적 건강상태, 주관적 직무역량에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 재직의도에서는 간호직 만족도, 주관적 건강상태, 지난 주 평균 초과근무 시간에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이를 사후 분석한 결과, 직업적응은 근무 부서가 병동과 중환자실보다 응급실에서 직업적응 수준이 높았으며($F=5.97, p=.003$), 간호직 만족도가 높을수록($F=34.59, p<.001$), 주관적 건강상태가 좋을수록($F=13.01, p<.001$), 주관적 직무역량이 높을수록($F=6.17, p=.003$) 높은 수준의 직업적응을 보였다. 재직의도에서는 간호직 만족도가 높을수록($F=27.45, p<.001$), 주관적 건강상태가 좋을수록($F=8.91, p<.001$), 지난 주 평균 초과근무 시간($F=3.68, p=.027$)이 적을수록 높은 수준의 재직의도를 보였다.

2. 상급 초보간호사의 팀워크, 그릿, 직업적응, 재직의도 정도

연구대상자의 팀워크 인식은 1~5점 기준, 평균 3.98점으로 나타났으며, 하위 영역별 평균 평점 모두 동일하게 나타났다(Table 2). 그릿은 1~4점 기준, 평균 2.92점이었으며, 하위 영역에서 '간호 전문가가 되기 위한 열정' 영역이 평균 3.06점으로 가장 높았다. 직업적응은 1~5점 기준, 평균 3.39점이었으며, 하위 영역별에서 '대인관계' 영역이 평균 3.75점으로 가장 높았다. 재직의도는 1~4점 기준, 평균 2.69점으로 나타났다.

3. 팀워크, 그릿과 직업적응, 재직의도 간의 상관관계

연구대상자의 직업적응은 팀워크 전체($r=.58, p<.001$) 및 각 하부영역과 모두 유의한 양의 상관관계를 보였다. 결과지향

영역이 가장 높은 상관계수로 분석되었고($r=.58, p<.001$), 다음으로 상호협력($r=.55, p<.001$), 목표공유($r=.52, p<.001$)로 확인되었다. 연구대상자의 직업적응은 그릿 전체($r=.65, p<.001$) 및 각 하부영역과 모두 유의한 양의 상관관계를 보였다. 장기적인 목표 달성을 위한 끈기가 가장 높은 상관계수로 분석되었고($r=.68, p<.001$), 다음으로 간호 전문가가 되기 위한 열정($r=.50, p<.001$), 환자 지향성 내적 동기($r=.48, p<.001$)로 확인되었다.

연구대상자의 재직의도는 팀워크 전체($r=.32, p<.001$) 및 각 하부영역과 모두 유의한 양의 상관관계를 보였다. 결과지향 영역이 가장 높은 상관계수로 분석되었고($r=.34, p<.001$), 다음으로 상호협력($r=.28, p<.001$), 목표공유($r=.28, p<.001$)로 확인되었다. 연구대상자의 재직의도는 그릿 전체($r=.59, p<.001$) 및 각 하부영역과 모두 유의한 양의 상관관계를 보였다. 장기적인 목표 달성을 위한 끈기가 가장 높은 상관계수로 분석되었고($r=.61, p<.001$), 다음으로 환자 지향성 내적 동기($r=.47, p<.001$), 간호 전문가가 되기 위한 열정($r=.41, p<.001$)으로 확인되었다(Table 3).

4. 상급 초보간호사의 직업적응 영향요인

연구대상자의 직업적응 영향요인을 규명하기 위하여, 팀워크의 3개 하부영역과 그릿의 3개 하부영역 및 통제변수를 투입하여 위계적 회귀모형을 구축하였다. 일반적 특성 중 직무적응에 차이를 보인 변수로서, 근무부서, 간호직 만족도, 주관적 건강상태, 주관적 직무역량을 통제변수로 투입하였으며, 이중 근무부서는 더미변수 처리하였다. 연구의 결과를 해석하기에 앞서 다중 회귀분석의 오차항의 독립성 가정 위배 여부를 확인하고자 Durbin-Watson 계수를 살펴본 결과 1.98로 오차항의 독립성 가정이 만족됨을 확인하였으며, 회귀분석에서 다중공선성을 확인하기 위해 공차(Tolerance)와 분산팽창인자(Variance Inflation Factor: VIF)를 산출한 결과 공차는 0.19~0.93으로 0.1 이상이었고, 분산팽창인자는 1.06~5.18로 나타나 각 변인 간의 다중공선성 문제가 없는 것으로 나타났다.

회귀분석 결과, 일반적 특성 중 근무부서와 간호직 만족도, 주관적 건강상태를 투입한 1단계 모형의 설명력은 약 29%였으며($F=17.29, \text{Adj. } R^2=.29, p<.001$), 이에 팀워크가 투입된 2단계 모형의 설명력은 약 47%($F=22.83, \text{Adj. } R^2=.47, \Delta R^2=.18, p<.001$)로 증가하였다. 마지막으로 그릿이 추가 투입된 최종 3단계 회귀모형의 설명력은 약 64%($F=33.91, \text{Adj. } R^2=.64, \Delta R^2=.17, p<.001$)로 증가하였다. 직업적응에 가장 큰 영

Table 1. Nurses' General Characteristics and Differences in Job Adaptation, Intention to Remain

(N=203)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Job adaptation		Intention to remain			
			M±SD	t or F (<i>p</i>)	M±SD	t or F (<i>p</i>)		
Gender	M	10 (4.9)	3.62±0.51	1.57	2.98±0.51	1.84		
	F	193 (95.1)	3.38±0.47	(.119)	2.68±0.51	(.067)		
Age (yr)	23~24	50 (24.6)	3.43±0.53	0.48	2.73±0.49	0.93		
	25~26	122 (60.1)	3.39±0.44	(.620)	2.66±0.53	(.359)		
	≥ 27	31 (15.3)	3.32±0.51		2.78±0.45			
		25.4±1.5						
Marital status	Single	196 (96.6)	3.39±0.47	-0.54	2.69±0.51	-0.23		
	Married	7 (3.4)	3.48±0.49	(.591)	2.74±0.64	(.820)		
Clinical career (yr)	1 < x ≤ 2	110 (54.2)	3.38±0.50	-0.34	2.72±0.54	0.58		
	2 < x ≤ 3	93 (45.8)	3.40±0.44	(.737)	2.67±0.48	(.562)		
		23.3±7.0 [†]						
Working department	ER ^a	25 (12.3)	3.69±0.54 ^a	5.97	2.68±0.52	2.06		
	ICU ^b	35 (17.3)	3.33±0.38 ^b	(.003)	2.63±0.42	(.130)		
	Ward ^b	143 (70.4)	3.35±0.46 ^b	a > b*	2.88±0.54			
Desired department	Yes	135 (66.5)	3.39±0.47	0.06	2.69±0.51	-0.28		
	No	66 (32.5)	3.39±0.49	(.949)	2.71±0.53	(.781)		
Subjective job satisfaction	Satisfied	89 (43.9)	3.62±0.41 ^a	34.59	2.95±0.49 ^a	27.45		
	Average	105 (51.7)	3.26±0.41 ^b	(< .001)	2.53±0.43 ^b	(< .001)		
	Dissatisfied	9 (4.4)	2.64±0.39 ^c	a > b > c*	2.13±0.40 ^c	a > b > c*		
		2.39±0.57						
Subjective health status	Good	44 (21.7)	3.68±0.43 ^a	13.01	2.95±0.53 ^a	8.91		
	Moderate	107 (52.7)	3.35±0.44 ^b	(< .001)	2.67±0.47 ^b	(< .001)		
	Poor	52 (25.6)	3.23±0.47 ^b	a > b*	2.54±0.50 ^b	a > b*		
		1.96±0.69						
Subjective work proficiency	High	82 (40.4)	3.52±0.47 ^a	6.17	2.78±0.59	2.11		
	Moderate	114 (56.2)	3.31±0.46 ^{ab}	(.003)	2.63±0.42	(.124)		
	Low	7 (3.4)	3.13±0.32 ^b	a > b*	2.79±0.74			
		2.37±0.55						
Number of patients per workday	ICU	≤ 2	3 (9.4)	3.41±0.42	0.03	2.50±0.33	0.99	
		3	27 (84.4)	3.36±0.39	(.972)	2.62±0.41	(.383)	
		≥ 4	2 (6.2)	3.39±0.24		3.00±0.47		
			3.06±0.80					
	Ward, ER	≤ 7	60 (37.0)	3.44±0.43	0.43	2.78±0.47	0.74	
		8	67 (41.4)	3.37±0.51	(.653)	2.67±0.54	(.478)	
		≥ 9	35 (21.6)	3.35±0.56		2.67±0.58		
			8.30±4.71					
	Serious patient among the patients in charge	ICU	< 3	13 (40.6)	3.31±0.50	-0.61	2.59±0.48	-0.53
			≥ 3	19 (59.4)	3.40±0.27	(.552)	2.67±0.36	(.603)
				2.59±0.77				
		Ward, ER	< 2	48 (30.2)	3.37±0.47	0.14	2.60±0.53	1.12
2~3			81 (50.9)	3.40±0.46	(.871)	2.76±0.52	(.304)	
> 3			30 (18.9)	3.38±0.49		2.69±0.56		
			2.45±1.70					
Last week's overtime hours	< 1	57 (28.6)	3.50±0.45	2.77	2.80±0.53 ^a	3.68		
	1	77 (38.7)	3.37±0.46	(.065)	2.73±0.51 ^{ab}	(.027)		
	> 1	65 (32.7)	3.30±0.49		2.56±0.49 ^b	a > b*		
		1.26±1.13						

*Post Hoc test=Scheffé test; [†] Unit: month; ICU=Intensive care unit; ER=Emergency room.

Table 2. The Scores for Teamwork, Grit, Job Adaptation, and Intention to Remain

(N=203)

Variables	n	Range	M±SD	Sum±SD	Skewness	Kurtosis
Teamwork (overall)	25	25~125	3.98±0.65	99.48±16.32	-0.63	0.21
Mutual collaboration	12	12~60	3.98±0.72	47.75±8.64	-0.60	-0.01
Goal sharing	5	5~25	3.98±0.67	19.88±3.35	-0.72	0.80
Outcome-oriented	8	8~40	3.98±0.66	31.84±5.28	-0.60	0.26
Grit (overall)	14	14~56	2.92±0.38	40.78±5.15	0.42	1.34
The passion to become a nursing professional	5	5~20	3.06±0.33	15.30±1.67	0.66	2.29
Patient oriented intrinsic motivation	4	4~16	3.01±0.47	12.05±1.90	0.37	0.00
Persistence to achieve long term goals	5	5~20	2.69±0.49	13.43±2.45	-0.20	0.76
Job adaptation (overall)	18	18~90	3.39±0.47	61.02±8.47	-0.18	0.32
Interpersonal relationships	5	5~25	3.75±0.55	18.74±2.73	-0.16	0.23
Job performance	5	5~25	3.46±0.52	17.32±2.61	-0.42	0.95
Job satisfaction	5	5~25	3.35±0.63	16.76±3.14	-0.28	0.27
Organization	3	3~15	2.73±0.76	8.20±2.26	0.04	-0.25
Intention to remain (overall)	6	6~24	2.69±0.51	16.18±3.08	0.17	0.03

Table 3. Correlations between Teamwork, Grit and Job Adaptation, and Intention to Remain

(N=203)

Variables	Job adaptation		Intention to remain	
	r	p	r	p
Teamwork (overall)	.58	< .001	.32	< .001
Goal sharing	.52	< .001	.28	< .001
Outcome-oriented	.58	< .001	.34	< .001
Mutual collaboration	.55	< .001	.28	< .001
Grit (overall)	.65	< .001	.59	< .001
Persistence to achieve long term goals	.68	< .001	.61	< .001
The passion to become a nursing professional	.50	< .001	.41	< .001
Patient oriented intrinsic motivation	.48	< .001	.47	< .001

향력을 가진 것은 그릿의 '장기적인 목표 달성을 위한 끈기'(β=.47, $p<.001$)였으며, 다음으로 팀워크의 '상호협력'(β=.30, $p=.002$), 근무부서(응급실)(β=.17, $p<.001$), 그릿의 '환자 지향성 내적동기'(β=.14, $p=.019$), 주관적 직무역량(β=.10, $p=.038$)이었다(Table 4).

5. 상급 초보간호사의 재직의도 영향요인

연구대상자의 재직의도 영향요인을 규명하기 위하여, 팀워크의 3개 하부영역 그리고 대상자의 재직의도와 통계적 유의성을 보인 일반적 특성을 투입하여 위계적 회귀모형을 구축하였다. 일반적 특성은 간호직 만족도, 주관적 건강상태, 지난 주 평균 초과근무 시간을 통제변수로 투입하였다. 연구의 결과를 해석하기에 앞서 다중 회귀분석의 오차항의 독립성 가정 위배 여부를 확인하고자 Durbin-Watson 계수를 살펴본 결과 1.77로 오차항의 독립성 가정이 만족됨을 확인하였으며, 회귀분석

에서 다중공선성을 확인하기 위해 공차(tolerance)와 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)를 산출한 결과 공차는 0.21~0.98으로 0.1 이상이었고, 분산팽창인자는 1.02~4.88으로 나타나 각 변인 간의 다중공선성 문제가 없는 것으로 나타났다.

회귀분석 결과, 일반적 특성 중 간호직 만족도와 주관적 건강 상태, 지난 주 평균 초과근무 시간을 투입한 1단계 모형의 설명력은 약 24%였으며($F=22.23$, Adj. $R^2=.24$, $p<.001$), 이에 팀워크가 투입된 2단계 모형의 설명력은 약 25%($F=12.24$, Adj. $R^2=.25$, $\Delta R^2=.01$, $p<.001$)로 증가하였다. 마지막으로 이에 그릿이 추가 투입된 최종 3단계 회귀모형의 설명력은 약 44%($F=18.36$, Adj. $R^2=.44$, $\Delta R^2=.19$, $p<.001$)로 증가하였다. 재직의도에 가장 큰 영향력을 가진 것은 그릿의 '장기적인 목표 달성을 위한 끈기'(β=.44, $p<.001$)이었으며, 다음으로 간호직 만족도(β=.22, $p<.001$), 그릿의 '환자 지향성 내적동기'(β=.18, $p=.011$)이었다(Table 5).

Table 4. Factors Influencing Job Adaptation

(N=203)

Variables	Categories	Step 1			Step 2			Step 3		
		B	β	t (p)	B	β	t (p)	B	β	t (p)
(Constant)		2.21		14.15 ($<.001$)	1.19		6.42 ($<.001$)	0.75		3.63 ($<.001$)
Control variables	Working department (ICU)	-0.04	-.03	-0.49 (.626)	0.00	-.00	-0.04 (.001)	-0.02	-.02	-0.38 (.707)
	Working department (ER)	0.21	.15	2.37 (.019)	0.25	.18	3.26 (.001)	0.24	.17	3.76 ($<.001$)
	Subjective job satisfaction	0.32	.40	6.01 ($<.001$)	0.17	.21	3.48 ($<.001$)	0.07	.09	1.69 (.093)
	Subjective health status	0.12	.17	2.64 (.009)	0.07	.11	1.92 (.057)	0.04	.05	1.13 (.260)
	Subjective job competency	0.07	.08	1.22 (.223)	0.10	.12	2.09 (.038)	0.08	.10	2.09 (.038)
Teamwork	Goal sharing				0.07	.10	1.13 (.262)	-0.04	-.06	-0.77 (.445)
	Outcome-oriented				0.21	.29	2.54 (.012)	0.08	.12	1.22 (.224)
	Mutual collaboration				0.07	.10	0.92 (.357)	0.20	.30	3.20 (.002)
Grit	Persistence to achieve long term goals							0.45	.47	7.59 ($<.001$)
	The passion to become a nursing professional							-0.12	-.09	-1.37 (.172)
	Patient oriented intrinsic motivation							0.13	.14	2.36 (.019)
R ²		.31			.49			.66		
Adj. R ²		.29			.47			.64		
ΔR^2					.18			.17		
F (p)		17.29 ($<.001$)			22.83 ($<.001$)			33.91 ($<.001$)		

*Dummy variable, reference variable=General Ward; ICU=Intensive care unit; ER=Emergency room.

논 의

본 연구는 상급 초보간호사들의 직업적응과 재직의도의 영향요인을 규명하기 위해 시도된 연구이다. 특히 본 연구에서는 이들 두 변수에 대하여 팀워크와 그릿의 관련성을 탐색하였으며, 그 결과 팀워크와 그릿은 상급 초보간호사들의 직업적응과 재직의도에 주요한 영향을 주는 변수로 확인되었다. 이를 바탕으로 다음과 같이 논의할 수 있다.

첫째, 연구대상자의 팀워크는 5점 만점 중 평균 평점 3.98±0.65점으로 확인되었다. 근무 병원 특성에 차이가 있어 단순히 비교하는 것에는 한계가 있으나 종합병원에서 근무하는 2~3년 경력을 가진 간호사를 대상으로 한 Kim [7]의 연구에서

팀워크 정도는 3.88점으로 보고된 것과 유사했으며 1년 이상의 전체 간호사를 대상으로 한 An [33]의 연구에서 팀워크 정도는 4.18점으로 본 연구결과보다 높게 보고되었다. 간호사에게 의료팀원과의 협력과 팀워크를 통한 업무수행은 필수적이며, 간호사의 팀워크는 환자 안전 및 조직몰입과 연관이 있으므로 [33] 상급 초보간호사의 팀워크 인식을 향상시킬 수 있는 팀 기반 활동 전략이 필요한 것으로 보인다.

본 연구에서 그릿은 4점 만점에 평균 평점 2.92±0.38점으로 나타났다. 이는 임상간호사를 대상으로 한 연구 Park [25]의 연구에서 2.86점, Kim [34]의 연구에서 3.06점으로 보고된 것과 유사한 결과이다. 본 연구에서 그릿의 하위영역 중 가장 높은 점수를 보인 것은, '간호전문가가 되기 위한 열정' 영역이다. 이

Table 5. Factors Influencing Intention to Remain

(N=203)

Variables	Categories	Step 1			Step 2			Step 3		
		B	β	t (p)	B	β	t (p)	B	β	t (p)
(Constant)		1.81		10.3 ($< .001$)	1.48		6.26 ($< .001$)	0.77		2.64 (.009)
Control variables	Subjective job satisfaction	0.38	.42	6.42 ($< .001$)	0.33	.37	5.28 ($< .001$)	0.20	.22	3.52 ($< .001$)
	Subjective health status	0.09	.12	1.77 (.078)	0.08	.11	1.59 (.114)	0.04	.05	0.92 (.360)
	Last week's overtime hours	-0.09	-.14	-2.22 (.027)	-0.09	-.14	-2.22 (.028)	-0.06	-.10	-1.77 (.079)
Teamwork	Goal sharing				0.03	.04	0.36 (.720)	-0.11	-.14	-1.45 (.150)
	Outcome-oriented				0.17	.22	1.68 (.095)	0.05	.06	0.49 (.624)
	Mutual collaboration				-0.09	-.12	-0.94 (.350)	0.06	.08	0.70 (.488)
Grit	Persistence to achieve long term goals							0.46	.44	5.66 ($< .001$)
	The passion to become a nursing professional							-0.10	-.06	-0.84 (.400)
	Patient oriented intrinsic motivation							0.20	.18	2.55 (.011)
R ²			.26			.28			.47	
Adj. R ²			.24			.25			.44	
ΔR^2						.01			.19	
F (p)				22.23 ($< .001$)			12.24 ($< .001$)			18.36 ($< .001$)

는 간호 업무 능력을 향상시키고 문제를 해결하고 극복하기 위한 노력을 의미하는 것으로[31], 상급 초보간호사가 환자 간호에 보다 세부적이고 전문적인 지식 기술을 확보하기 위한 노력을 시도하는 단계[6]인 것과 연관된 것으로 사료된다. 그에 반해, 본 연구에서 가장 낮은 점수를 보인 그릿의 하부영역은 '장기적인 목표 달성을 위한 끈기'로 2.69 ± 0.49 의 점수를 보였다. 본 영역은 간호전문가가 되기 위해 뚜렷한 목표를 가지고 끝까지 최선을 다하려는 의지를 의미하는 영역으로[31], 상급 초보간호사가 간호전문가로서의 장기적인 목표를 세우도록 유도하고, 끈기와 의지를 독려하여 그릿을 향상시킬 수 있는 지원과 중재가 필요한 것으로 보인다.

연구대상자의 직업적응은 5점 만점에 평균 평점 3.39 ± 0.47 점으로 분석되었다. 하위영역 별로 보면, 직장 내 상호작용과 의사소통을 의미하는 '대인관계'영역이 3.75점으로 가장 높았고, 조직문화와 생활에 적응을 의미하는 '조직적응'영역이 2.75점으로 가장 낮게 나타났다. 12개월의 신규 간호사를 대상

으로 현장적응을 파악한 Kim [12]의 연구에서 직업적응 점수는 2.79점으로 본 연구대상자보다 낮게 나타나 본 연구의 상급 초보간호사들은 신규 간호사보다 높은 수준의 직업적응을 보이고 있었다. 이는 경력에 따른 적응 차이로 보여진다. 그럼에도, 본 연구대상자의 조직적응 정도가 다소 낮은 수준으로 상급 초보간호사들이 조직에서의 문화와 생활에 적응할 수 있는 지지 체계가 아직 필요한 단계로 생각된다.

연구대상자의 재직의도는 4점 만점에 평균 평점 2.69 ± 0.51 점으로, 원 도구에 따라 8점 척도로 환산하면 5.38점으로 나타났다. Kim [7]의 연구에서 상급 초보간호사들의 재직의도는 8점 만점에 5.27점으로 본 연구보다 다소 낮게 나타났는데, 이는 연구 시점이 선행연구는 2018년이고 본 연구는 2023년으로 코로나바이러스감염증-19 (Coronavirus disease 2019, COVID-19) 및 팬데믹 상황 이후 직장에 머무르려는 사회현상의 특성이 반영된 것으로 보인다[35]. 또한 중합병원 2~3년 경력의 간호사를 대상으로 같은 도구를 사용하여 시행한 연구[27]에서 재직의

도는 5.50점으로 본 연구보다 높게 나타났는데 이는 지역, 의료 기관 규모에 따른 차이로 보여진다. 이를 통해, 상급 초보간호사의 재직의도는 시대에 따른 사회 현상과 의료기관 규모 등에 따라서도 영향을 받는 것으로 보여지며, 이에 대한 반복적인 연구가 필요하다고 사료된다. 궁극적으로는 이에 따른 전략과 중재 프로그램이 필요할 것으로 생각된다.

둘째, 연구대상자의 직업적응, 재직의도, 팀워크와 그것 사이의 상관관계를 살펴보면, 직업적응은 팀워크와 그것 사이에 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 재직의도 역시 팀워크와 그것과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 본 연구에서 직업적응 측정에 사용한 도구와 동일한 도구를 사용한 연구들이 거의 없어 비교에 제한이 있으나, Cho [36]의 연구에서 그것과 직무만족과 조직몰입은 양의 상관관계가 있고, Song [37]의 연구에서 팀워크와 직무만족, 의사소통 능력, 문제해결능력은 유의한 양의 상관관계가 있었다. 또한 Kim [7]과 Park [25]의 연구에서 팀워크와 그것은 재직의도와 양의 상관관계가 있어 본 연구결과와 유사했다. 따라서, 간호조직에서는 상급 초보간호사의 팀워크와 그것에 관심을 가질 필요가 있으며, 상급 초보간호사들의 직업적응과 재직의도를 높이기 위한 전략 구축에 팀워크 및 그것을 높일 수 있는 중재를 고려할 필요가 있다.

셋째, 연구대상자의 직업적응의 영향요인을 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 시행한 결과 팀워크, 그것이 통제변수와 투입된 회귀모형의 총 설명력은 약 64%로 확인되었다. 직업적응의 주요 영향요인으로 그것의 '장기적인 목표 달성을 위한 끈기'와 '환자 지향성 내적 동기', 팀워크의 '상호협력'으로 확인되었다. 통제변수로 투입된 근무 부서, 주관적 직무 역량도 상급 초보간호사의 직업적응에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 상급종합병원에서 근무하는 6개월 이상의 경력 간호사를 대상으로 한 Cho [36]의 연구에서 그것은 간호업무성과에 직접적 효과를 가지고 있었으며, 직무만족과 조직몰입의 부분 매개효과를 포함한 간접효과도 가지고 있음이 제시되었다. 본 연구에서 직업적응에 가장 큰 영향력을 보인 변수는 그것의 '장기적인 목표 달성을 위한 끈기'로 Park [31]은 이를 간호 전문가가 되기 위해 뚜렷한 목표를 가지고, 끝까지 최선을 다해 보려는 의지라고 하였다. 즉, 상급 초보간호사의 포기하지 않는 끈기와 개인의 의지가 어려운 임상 현장 안에서 개인과 직장과의 조화를 성취하고 유지하는데 중요함을 유추할 수 있다. 직업적응에 두 번째로 큰 영향력을 보인 변수인 '환자 지향성 내적 동기'는 환자에 대한 관심과 돌봄에 대한 몰입을 말한다 [31]. 상급 초보자 단계의 간호사들은 초보자 단계를 벗어나 돌봄의 경험을 통해 간호의 의미를 긍정적으로 발견하고 환자에

대한 이해가 확대되어 간호사로서 보람을 얻기 시작하는 단계 [6]로 이러한 환자에 대한 긍정적 내적 동기가 직업적응에 영향을 주는 것이라고 생각된다. 또한, 팀워크의 '상호협력'도 직업적응에 영향을 미치는 요인으로 나타났는데, Oh [8]의 연구에 따르면 상급 초보간호사 단계에서 의사소통과 협동이 직무 만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 확인되었다. 그러나, 같은 연구에서 의사소통과 협동은 초보단계와 상급 초보단계간에 차이가 없었고, 유능단계에 이르러 유의한 차이가 발생한다고 보고되었다. 상급 초보간호사 단계는 여러 의료팀원과의 상호협력에 적극 관심을 갖기 시작하나 협력에 아직 미숙한 단계[6, 38]이기 때문에 향후 이에 대한 적극적인 교육과 지원이 필요하다고 생각된다. 한편, 본 연구에서 응급실에서 근무 중인 상급 초보간호사들이 중환자실, 일반 병동 부서의 간호사들보다 직업적응이 높았고 유의한 영향이 있는 것으로 나타났는데, 응급실 간호사 25명 중 23명이 현재 부서를 희망했던 간호사로 이러한 인력배치가 직업적응에 영향을 미친 것이라고 생각된다. Park [39]의 연구에서도 희망부서에 배치된 신규 간호사가 현장 적응이 높은 것으로 보아 희망부서를 고려한 인력배치가 중요한 것으로 보인다.

넷째, 대상자의 재직의도의 영향요인을 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 시행한 결과 팀워크, 그것이 통제변수와 투입된 회귀모형의 총 설명력은 약 44%로 확인되었다. 재직의도의 영향요인으로 그것의 '장기적인 목표 달성을 위한 끈기'와 '환자 지향성 내적 동기', 통제변수중에서는 간호직 만족도로 확인되었다. 반면, 팀워크는 재직의도에 영향을 주는 요인이 아닌 것으로 나타났다. 종합병원 임상간호사를 대상으로 한 Park [25]의 연구에 따르면 그것과 간호직 만족도는 재직의도에 영향을 미친 것으로 나타났으며, 신규간호사를 대상으로 한 Ko [26]의 연구에서도 그것이 재직의도에 유의한 영향변수임이 확인되었다. 상급 초보간호사의 그것 중 '장기적인 목표 달성을 위한 끈기'와 '환자 지향성 내적 동기'가 직업적응에서와 유사한 의미로 재직의도에 이어져 현재 간호 직무에 머무르려 하는 것으로 보인다. 또한, 상급 초보간호사들은 독립적으로 일이 가능하여 업무 수행 시 자신감이 생기기 때문에 간호직에 만족할수록 재직의도가 높은 것으로 사료된다[25]. 그러나 본 연구에서 팀워크는 재직의도에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이는 본 연구대상자들의 재직에 영향을 미치는 요인은 팀워크와 같은 외적 요인보다 그것과 같은 내면의 동기부여가 더 중요함을 보여준다. Park [27]의 연구에서 상급 초보간호사의 재직의도에 영향을 주는 가장 큰 선행요인은 '목적/의미'로 본 연구와 같이 상급 초보간호사에게 내면의 동기부여가 보다 중

요함을 시사하고 있다.

본 연구는 상급 초보간호사를 대상으로 시행되는 연구가 아직까지 충분하지 않은 상황에서, 이들의 직업적응과 재직의도에 관련된 제 변수를 탐색하여, 이들의 직업적응을 높이고 재직을 유지하는 방안을 마련하는데 필요한 기초자료로서 학문적, 실무적 의의가 있다. 그러나 본 연구는 몇 가지 제한점도 가지고 있다. 첫째, 본 연구는 경인 지역에 위치한 일개 상급종합병원의 상급 초보간호사를 대상으로 시행되었기 때문에 본 연구결과를 우리나라 상급 초보간호사 전체로 해석하고 일반화하는데 제한이 있다. 둘째, 재직의도를 측정함에 있어, 측정오차의 가능성이 존재한다. 본 연구에서 연구대상자의 재직의도는 예비조사 결과를 반영하여, 8점 척도로 측정되었던 원 도구를 4점 Likert 척도로 수정하여 측정되었다. 따라서 이 과정에서 측정오차의 개입이 있을 수 있으며, 이의 해석에 있어서 신중을 기해야 한다. 셋째, 본 연구는 상급 초보간호사의 직업적응과 재직의도를 설명하는 설명모형을 팀워크와 그릿을 중심으로 제시하였으나, 본 연구에서 간과한 제 변수 또는 경로가 있을 수 있으므로, 이에 대한 탐색이 지속되어야 한다.

결론

본 연구결과 상급 초보간호사들의 직업적응 및 재직의도를 높이기 위해서는 이들의 그릿과 팀워크를 보다 면밀히 관찰하고 관리하려는 조직의 노력이 필요함을 알 수 있다. 특히, 상급 초보간호사의 직업적응과 재직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 그릿이었고, 그 중에서도 뚜렷한 목표를 가지고 힘들지만 그만두려하지 않고 끝까지 최선을 다해보려는 의지인 '장기적 목표 달성을 위한 끈기'가 중요한 영향 변수로 확인되었다. 상급 초보간호사들이 간호전문직에 대하여 장기적인 비전과 목표를 세우고, 열정과 인내를 지속하는 내적인 동기를 강화할 수 있도록 조직에서 지지할 필요가 있다. 따라서 의료기관과 간호조직 내에서는 상급 초보간호사의 긍정적인 내적 동기를 고취시킬 수 있는 다양한 접근과 지원을 제공해야 할 것이다. 이들이 뚜렷한 장기 목표를 세우고 끈기와 열정을 지속할 수 있는 체계적 전략을 개발하여, 신규간호사에 집중되어 왔던 간호사 재직관리의 초점을 넓히고 경력간호사의 효율적인 인적관리 기틀을 구축하여야 할 것이다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

첫째, 본 연구는 경인 지역에 위치한 상급 종합병원을 대상으로 자료를 수집하였기 때문에 지역, 의료기관의 규모, 업무환경 등 다양한 특성의 의료기관을 포함한 반복연구가 필요하

다. 둘째, 상급 초보간호사의 주관적 재직의도의 측정이 가지는 측정오차의 한계를 극복하기 위하여 실제 재직 추이를 추적하는 종적 관찰 설계의 연구가 제언된다. 셋째, 직업적응과 재직의도와 연관성에 대한 후속 연구와 상급 초보간호사의 팀워크에 대한 후속 연구가 제언된다.

REFERENCES

1. Ko HJ, Kim JH. Relationships among nursing work environment, job embeddedness, and turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016; 22(3):279-291. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.3.279>
2. Kim SH, An HG, Lee JM. A predictive model on turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2017;19(1):513-525. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2017.19.1.513>
3. Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2014;20(1):15-27. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.532>
4. Lee J, Lee H. Influence of nurses' general and job-related characteristics, nursing practice environment, and grit on the intent to stay among operating room nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2023;29(3):203-212. <https://doi.org/10.1111/jkana.2023.29.3.203>
5. Hospital Nurses Association (KR). A survey on hospital nursing staffing (2022). Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Hospital Nurses Association; 2023.
6. Jang KS. A study on establishment of clinical career development model of nurses dissertation. Seoul: Yonsei University; 2000.
7. Kim YS. The factors affecting advanced beginner-stage nurse's intention of retention. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2018;19(4):221-228. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.4.221>
8. Oh EY, Kim MW, Yoo HJ, Choi SH, Lee SR, Kim CS. Effects of nursing competence on job satisfaction across career stages. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2023; 29(3):258-267. <https://doi.org/10.1111/jkana.2023.29.3.258>
9. Park KO, Kim JK. A study on experience of transition from new clinical nurse to competent step. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2013;19(4):594-605. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.4.594>
10. Dawis RV, Lofquist LH. A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications. Ann Arbor, MI: University of Minnesota Press; 1998.
11. Park YJ. The effects of vocational adjustment for vocational prestige and self image accordance of the employee master's

- thesis. Suwon: Kyonggi University; 2010.
12. 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.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.4.536>
 13. Woo CH, Park JY, Kim NY. Factors influencing field adaptation in newly graduated nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2016;25(3):187-194.
<https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2016.25.3.187>
 14. Park JH. Turnover reduction strategy of new graduate nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2017;7(8):833-842.
<https://doi.org/10.35873/ajmahs.2017.7.8.078>
 15. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: An australian perspective. *Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-291.
<https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
 16. Lee SH, Kim HS. Structural equation modeling of advanced beginner-stage nurses' intention to continue employment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2023;29(5):517-528. <https://doi.org/10.1111/jkana.2023.29.5.517>
 17. Han SJ. Effect of nursing organizational culture, organizational silence, and organizational commitment on the intention of retention among nurses: applying the PROCESS Macro Model 6. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2022;31(1):31-41. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2022.31.1.31>
 18. Cho MR. Relationship of nurses' teamwork to organizational effectiveness at hospital master's thesis. Busan: Catholic University of Pusan; 2012.
 19. Manser T. Teamwork and patient safety in dynamic domains of healthcare: a review of the literature. *Acta Anaesthesiologica Scandinavica*. 2009;53(2):143-151.
<https://doi.org/10.1111/j.1399-6576.2008.01717.x>
 20. Hyun S, Lee T. Effects of professional autonomy and teamwork on clinical performance of nurses in tertiary hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2021;27(5):301-310.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2021.27.5.301>
 21. Cleary M, Horsfall J, Mannix J, O'Hara-Aarons M, Jackson D. Valuing teamwork: Insights from newly-registered nurses working in specialist mental health services. *International Journal of Mental Health Nursing*. 2011;20(6):454-459.
<https://doi.org/10.1111/j.1447-0349.2011.00752.x>
 22. 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):1087-1101.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
 23. Lee J, Oh JE, Lee WJ, Hur Y. A concept analysis of nurses' grit. *Crisisonomy*. 2019;15(5):35-48.
<https://doi.org/10.14251/crisisonomy.2019.15.5.35>
 24. Park MK, Kim WH. The effect of grit on the work engagement of nurses: The mediating effects of positive psychological capital and burnout. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2023;29(2):161-169.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2023.29.2.161>
 25. Park MH, Cho SH. Relationships among grit, job satisfaction, and the intention to stay of clinical nurses in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2019;25(3):285-293.
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2019.25.3.285>
 26. 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>
 27. Park JO, Jung KI. Effects of advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(2):137-147.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.2.137>
 28. Bae SH, Kim KJ, Song HS, Lee YS, Nam JY. The influences of second-victim experiences and positive psychological capital on intention to remain among advanced beginner nurses. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*. 2023;30(3):264-275.
<https://doi.org/10.22705/jkashcn.2023.30.3.264>
 29. Faul F, Erdfelder E, Lang AG, Buchner A. G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*. 2007;39(2):175-191. <https://doi.org/10.3758/bf03193146>
 30. Larson CE, LaFasto FMJ. Teamwork: what must go right, what can go wrong. Sage series in interpersonal communication, vol 10. Newbury Park, CA: Sage; 1989.
 31. Park HS, Lee KM, Shin NY. 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/10.1111/jkana.2020.26.1.55>
 32. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006.
 33. An JI, Kim KA. Impact of clinical nurse teamwork, communication, and self-leadership on organizational immersion. *Health & Nursing*. 2022;34(2):23-31.
<https://doi.org/10.29402/HN34.2.3>
 34. Kim IS, Lee MS. The effects of job stress, job satisfaction, and mental health on grit of clinical nurses. *Journal of the Korea Contents Association*. 2022;22(8):570-578.
<https://doi.org/10.5392/jkca.2022.22.08.570>
 35. Bae OY, Kim JA. Analysis of research trends on retention intention in hospital nurses: Focusing on Research Articles

- Published from 2012-2022. *Health & Welfare*. 2022;24(4):165-189. <https://doi.org/10.23948/kshw.2022.12.24.4.165>
36. Cho HK, Kim BY. Effect of nurses' grit on nursing job performance and the double mediating effect of job satisfaction and organizational commitment. *Healthcare (Basel, Switzerland)*. 2022;10(2):396. <https://doi.org/10.3390/healthcare10020396>
37. Song MK, Park SI. The effect of teamwork of nurses job satisfaction, communication competence and social problem solving ability. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2018;8(10):735-744. <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2018.8.10.072>
38. Schoessler M, Akin R, Boyd R, Falconer K, Kaiel C, Moore-Stout D-L, et al. Remodeling a clinical ladder: an action research design. *Journal for Nurses in Professional Development*. 2005;21(5):196-201. <https://doi.org/10.1097/00124645-200509000-00002>
39. Park MR, Bang SY, Je NJ. The effects of nurses' turnover intention, nunchi, and job stress on organizational socialization. *Journal of Digital Convergence*. 2020;18(1):159-168. <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.1.159>