

# 신규간호사 및 재취업간호사의 재직의도, 현장적응 및 교육요구도 조사

## Survey on the Intention to Stay, Field Adaptation, and Educational Demands in New Nurses and Reemployment Nurses

김숙정\*, 지혜련\*\*, 임유진\*, 김남영\*\*\*

광주보건대학교 간호학과\*, 동강대학교 간호학과\*\*, 호남대학교 간호학과\*\*\*

Sook Jung Kim(sjkim@ghu.ac.kr)\*, Hye Ryeon Ji(jhr417@naver.com)\*\*,  
You Jin Lim(yjlim@ghu.ac.kr)\*, Nam Young Kim(aqua29@honam.ac.kr)\*\*\*

### 요약

본 연구의 목적은 신규간호사와 재취업간호사의 재직의도, 현장적응 및 교육요구도를 파악하고 비교하는 것이며, 본 연구결과를 통해 현장적응력을 강화하고 이직을 방지할 수 있는 프로그램 개발을 위한 기초자료를 마련하고자 비교조사연구를 방법론으로 적용하였다. 본 연구의 주요내용은 다음과 같다. 연구결과, 간호대학을 졸업한 신규간호사 48명과 6개월 이상의 경력단절기간을 가진 후 재취업한 간호사 48명의 일반적 특성에 따른 재직의도 차이는 결혼에서 유의한 차이가 있었고, 현장적응 정도는 신규간호사의 가족 부양의 책임 유무에서만 유의한 차이가 있었다. 신규간호사와 재취업간호사 두 군간의 재직의도는 유의한 차이를 보였으나 ( $t=-2.10, p=.038$ ), 현장적응은 두 군 간에 유의한 차이를 보이지 않았다( $t=-1.48, p=.142$ ). 마지막으로, 연구 대상자들이 가장 원하는 직무교육 주제는 응급환자간호이었다. 이상의 결과를 통해 본 연구는 신규간호사와 재취업간호사의 현장적응을 강화하고 재직의도를 강화할 수 있는 프로그램을 개발하는데 기초자료를 제시하였다.

■ 중심어 : | 재직의도 | 현장적응 | 교육요구도 | 신규간호사 | 재취업간호사 |

### Abstract

The purpose of this study is to compare the intention to stay, field adaptation, and educational demands between the new nurses and reemployment nurses. This research was done to create a base for a program that will improve field adaptation, and to prevent dropping out or moving. The followings are the results; There was a significant difference in the intention to stay of the 48 new nurses and 48 reemployment nurses ( $t = -2.10, p = .038$ ), but there was no significant difference in field adaptation between the two groups ( $t = -1.48, p = .142$ ). Finally, the subjects responded with the topics they would most like to learn about emergency patient care. Through the above results, this study provide basic data for developing a program that can enhance the intention to stay in hospital.

■ keyword : | Intention to Stay | Field Adaptation | Educational Demands | New Nurses | Reemployment Nurses |

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

현재 우리나라는 급속한 인구고령화로 인해 2026년 이 되면 국민 5명 중 1명 이상이 노인이 되는 초고령 사회에 진입할 것으로 예측되고 있다. 그에 따라 최근

병원이나 의료복지시설수가 지속적으로 증가하면서 갈수록 간호 인력의 수요도 증가되고 있으며 간호사 부족과 간호 인력수급 문제는 이제 정부가 시급히 해결해야 할 문제가 되었다[1][2]. 정부는 2025년까지 커뮤니티케어 기반을 구축하고 건강관리와 돌봄 서비스를 제공하는 방문의료를 본격화하여 장기요양보험을 전체의 11% 이상으로 확대할 방침이다. 따라서 국민건강 돌봄 수요는 현재보다 폭발적으로 증가할 것으로 예상되며, 전문화된 간호 인력의 수요는 지속적으로 증가할 전망이다[3].

간호사 수급문제 해결을 위해 정부는 2008년부터 정책적으로 간호대학 입학정원을 꾸준히 증가시켜 최근 10년 사이 약 1.6배 증가되었으며[4], 더불어 매년 배출되는 신규간호사의 수도 2008년 11,153명에서 2017년 19,218명으로 약 1.7배 증가 하였다[2]. 그러나 이러한 공급확대정책에도 불구하고 신규간호사의 취업률은 2008년 94.4%에서 2016년 66.2%로 크게 감소하였으며, 특히 간호사의 의료기관 취업률은 2008년에 46.2%에서 2015년 42.9%로 장기적인 하락추세를 보이고 있다[5]. 지은아, 김지수[6]의 조사에 따르면 2011년 30.3%였던 신규간호사 이직률이 2016년 35.3%까지 증가하였고, 병원간호사회[1]가 2017년에 실시한 조사에서 병원간호사의 이직률은 13.9%이었으며, 특히 신규간호사의 이직률이 42.7%로 매우 높았다고 보고하였다. 더욱이 유현수[7]는 서울지역 상급종합병원에서 근무하는 신규간호사의 60.8%가 이직의도가 있는 것으로 보고하여 신규간호사의 이직률이 매우 심각한 수준임을 알 수 있었다.

재취업간호사 역시 재직 상황이 좋지 못하다. 황성우, 이진정[8]의 발표에 따르면, 재취업간호사 중 재취업 한 직장에 계속 근무하는 간호사는 37.8%에 불과하였고, 51.2% 간호사는 이직하였으며, 사직자는 10.9%로 나타나 이들의 직장 안착 현황이 안정적이지 못한 것으로 밝혀졌다. 이렇듯 낮은 취업률과 높은 이직률에 의한 간호사 인력수급부족은 간호서비스의 질 및 간호전문직 발전에 저해요인으로 작용할 것이다.

2017년 보건복지부의 보건복지통계연보[2] 및 건강보험심사평가원[9]의 자료에 의하면, 2017년 기준 간호사 면허자(375,572명) 대비 의료기관 활동자

(185,853명) 비율은 49.5%수준에 그치고 있는 실정이었다. 또한 의료기관 간호사의 평균 근무년수는 5.4년에 불과하며, 근무자의 연차를 보면, 5년 이내인 간호사가 45.9%로 가장 많았으며, 1년 미만 23.6%, 10년 이내가 17.0% 순이었다. 이직률도 1~5년 경력자가 가장 높았고, 다음으로는 1년 미만 간호사였다. 이직사유로는 타 병원 이직, 결혼 및 출산, 육아, 업무부적응 등이라고 조사되었다[10]. 신규 및 5년 이내 경력간호사의 이직률이 높고 연차가 낮은 간호사의 근무비율이 높다는 것은 대상자의 안전과 간호서비스 질적인 측면에서 상당히 우려되는 상황이라고 생각된다. 높은 수준의 전문성을 바탕으로 질적인 간호를 제공할 수 있는 경력간호사 확보를 위해서는 이들이 지속적으로 근무할 수 있도록 환경을 마련하고 업무적응을 위한 맞춤형 교육 프로그램이 필수적이다.

이에 정부에서는 안정적인 간호사 수급을 위해 2015년부터 대한간호협회 중앙 및 8개 권역에 '간호인력 취업교육센터'를 설치하고 재취업과 이직방지를 위한 신규, 경력단절, 재직간호사를 위한 교육 및 취업연계 업무 등을 수행하고 있다[3]. 또한 2019년 보건복지부 간호정책 태스크포스(TF)를 조직하여 보건의료 인력지원법을 제정하였다. 이로써 앞으로 보건의료 인력의 원활한 수급, 근무환경개선, 우수보건의료인력 양성에 박차가 기해 질 것으로 기대되고 있다[11][12].

Berkow, Virkstis, Stewart, & Conway [13]의 연구에 따르면, 신규간호사의 간호역량 강화와 적응을 위한 다양한 교육과 실습프로그램 운영에도 불구하고 간호 관리자 중 10% 정도만 신규간호사가 안전하고 효율적인 간호를 제공할 수 있다고 평가하였으며, 신규간호사들은 교육현장에서 임상현장으로 전환하는 과정에서 가치관의 혼란, 업무의 압박, 두려움과 불안, 현실에 대한 실망 등을 경험한다고 보고하였다[14]. 앞서 언급한 바와 같이, 일정기간 경력단절 후 재취업한 간호사들도 역시 장기근속에 많은 어려움을 호소하고 있는데, 경력단절 간호사의 재취업 체험에 대해 분석한 이영미[15]의 연구에서 경력단절 간호사는 변화된 병원환경과 오랜 업무공백, 기대와 다른 병원의 근무환경, 일·가정 양립 문제 등의 어려움을 겪고 있다고 보고하였다. 이러한 어려움들은 신규간호사와 재취업간호사의 현장적

응력을 악화시켜 재직의도를 감소시키는 요인이 될 것이다.

신규간호사와 재취업간호사는 그들이 처한 상황과 어려움이 다르며, 장기근무를 위한 요구사항도 각기 다를 것이라 생각한다. 따라서 이직방지를 위한 환경적, 교육적 대책도 이들의 상황을 반영하여 다르게 세워져야 할 것이다. 이를 위해서는 신규간호사와 재취업간호사의 재직의도와 현장적응력에 차이가 있는지 확인할 필요가 있으며, 특히, 대상자별 교육요구도를 파악하여 분석할 필요가 있다.

선행연구들에서 인구학적 특성, 직무 특성, 환경적 특성 및 내적 특성 등의 다양한 요인들이 간호사의 재직의도에 영향을 미친다고 보고된 바 있다[16][17]. 그러나 신규간호사와 재취업간호사를 대상으로 재직의도와 현장적응력을 조사하고 비교한 연구는 찾아볼 수 없었다. 따라서 본 연구에서는 신규간호사와 재취업간호사의 이직방지 위한 프로그램 개발에 앞서, 이들의 현장적응 및 재직의도와 교육요구도를 파악하고 비교해 봄으로써, 기초가 될 만한 자료를 제시하고자 한다.

## 2. 문헌고찰

간호사 이직방지를 위해서는 재직의도 및 이직의도와 관련된 요인을 확인하여 이를 강화할 필요가 있다. 간호사의 재직에 영향을 미치는 요인에 대해 분석한 선행연구의 결과들을 살펴보면 다음과 같다.

메타분석을 통해 간호사의 재직 관련 요인을 파악한 박선희, 이태화[16]의 연구에서 재직관련요인으로 경력과 연령 등의 인구학적 요인과 함께 간호업무, 간호환경 등의 외적요인과 간호사 개인이 간호직무에 대해 인지하고 있는 태도와 간호사의 가치 및 역량, 심리적 자원 등의 내적요인을 도출하였다. 인구학적 요인에서는 경력 6년 이상의 간호사가 6년 미만의 간호사보다 재직의도 점수가 유의하게 높은 것으로 나타났으며, 간호업무 관련 요인에서는 간호수행 점수가 높을 경우, 간호의 질을 높게 평가하고 있는 경우, 감정노동을 적게 하는 경우, 직무요구량이 적을 경우, 국제의료기관평가에 대한 인식이 좋은 경우 등이 재직의도와 순 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 또한 간호조직 및 환경 요인에서는 간호업무환경이 좋은 경우, 조직 공정성이

높은 경우, 외적 동기부여가 높은 경우, 상사나 동료의 배려행위가 높은 경우에 간호사의 재직의도가 높은 것으로 나타났다. 내적 요인 중에는 직무만족이 높은 경우에 재직의도 점수가 높게 나타났으며, 조직몰입이 높은 경우 재직의도 점수와 순 상관관계를 가지고 있었다고 보고하였다.

또한 병원간호사의 재직의도를 포커스 그룹면담과 양적연구를 통해 조사한 이은희, 조경숙, 손행미[17]의 연구에서 직무만족, 재직기간, 재직의도는 서로 유의한 순상관 관계를 보여, 직무만족 점수가 높고 재직기간이 길수록 재직의도 점수가 높고, 직무만족 점수가 높을수록 병원 재직기간이 길어질 것으로 예측하였다. 또한 설문조사에서 재직의도가 낮게 나타난 문항들을 보면, 교대근무로 인한 육아나 취미, 자기계발을 위한 여유 있는 시간, 승진이나 자기발전을 위한 기회, 타 직업과 비교하여 높은 시간활용도, 직장의 복리 후생 등에 대한 것들이었다. 연구자는 재직의도가 낮은 문항들이 결국 이직요인이 될 가능성이 높으므로 이에 대한 대책마련이 필요하다고 논의하였다.

신규간호사의 삶의 경험을 연구한 서연옥, 이경우[18]의 연구에서 면허 취득 후 간호 현장에 처음 근무하는 신규간호사는 “간호업무 수행의 미숙함”, “업무와 관련된 심적 중압감”, “육체적 고달픔과 건강문제가 나타남”, “대인관계에서의 상처와 괴로움”, “근무환경에 대한 불만족”, “개인적인 삶의 즐거움을 누리지 못함”, “간호가치관이 흐려짐”, “인내하고 적응하기 위해 노력함”, “변화해 가는 자신을 발견한다고 보고하였다. 또한 참여자들의 개인적인 삶에서 심각한 수준의 부적절한 생활양식과 건강문제가 확인되었고 참여자 대다수가 신규간호사로서의 삶에서 즐거움과 행복감을 경험하지 못하고 있다는 것은 앞으로 간호직의 발전과 미래에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 중요한 사안이므로 간호업무외의 개인적인 삶을 고려한 반복적인 연구가 요구된다고 제언하였다.

다수준 생존분석을 이용하여 신규간호사 이직 영향요인을 조사한 김수희, 이경은[19]의 연구에서는 신규간호사의 이직률은 12개월 이내가 24.5%로 매우 높고, 지역별 편차도 매우 컸음을 보고하였다. 또한 신규간호사 이직에 영향을 미치는 개인적 요인으로는 종사상

지위, 월평균 소득, 직무 만족도를, 지역적 요인으로는 지역 내 병원 수, 지역 내 100병상 당 간호사 수를 제시하였다.

간호사 면허증을 소지하고 있지만 현재 간호사로 활동하지 않는 유희간호사를 대상으로 실시한 황나미, 장인순, 박은준[20]의 연구에서 이들이 선호하는 근무형태는 시간 선택제, 낮번전담제, 3교대제 순이었다. 또한 사직의 주된 이유는 노동 강도가 높아서, 야간 근무가 힘들어서, 임금 수준이 낮아서, 출산 및 육아 보육, 직장 내 인간관계의 어려움 순이었다고 보고하였다. 연구자는 유희간호사의 재취업을 높이기 위해서는 노동강도를 고려하여 현행 의료법에서 규정한 인력배치의 준수 의무화 및 규제 강화, 탄력적인 간호인력 관리, 다양한 근무형태 개발 및 활용이 요구된다고 제안하였다. 또한 경력 단절 후 재취업한 간호사의 스트레스 경험을 연구한 손은진 등[21]은 재취업간호사 역시 취업 후 동료, 가정, 의료 환경과의 엇박자를 경험하면서도 이를 극복하여 궁극적으로 전문직 간호사로 나아가고자 발버둥치는 모습을 보이고 있다고 보고하였으며, 경력 단절 이후 재취업 하는 간호사의 간호역량 강화와 현장적응을 돕기 위해서는 변화된 의료 환경에 적응할 수 있는 다양한 재교육 프로그램의 도입이 무엇보다 중요하다고 제안하였다. 이상에서와 같이 간호사의 재직의도는 다양한 내·외적 요인에 의해 영향을 받고 있음을 알 수 있었다.

의료현장의 적정 간호사 인력 확보는 병원의 생산성에 큰 영향을 미칠 뿐만 아니라 환자안전과 국민의 생명을 보장하는데 가장 중요한 요소라고 할 수 있다[22]. 이러한 연구결과들을 바탕으로 정부와 의료기관은 간호 인력을 안정적으로 확보하기 위한 적극적인 개선방안을 모색하고 간호사를 위한 복지제도, 업무 과정상의 낭비 요소 제거, 쾌적한 근무환경 조성 등의 근로조건을 향상 시킬 수 있는 다양한 방법들을 모색할 필요가 있다.

본 연구에서는 신규간호사와 재취업간호사의 재직의도와 현장적응력을 조사하여 비교함으로써 이들을 위한 맞춤형 이직방지 프로그램 개발을 위한 자료를 제공하게 될 것이다.

### 3. 연구 목적

본 연구는 신규간호사와 재취업간호사의 재직의도, 현장적응 및 교육요구도를 비교 분석하고자 수행되었으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 신규간호사의 일반적 특성, 직무관련 특성에 따른 재직의도, 현장적응의 차이를 확인한다.
- 2) 재취업간호사의 일반적 특성, 직무관련 특성에 따른 재직의도, 현장적응의 차이를 확인한다.
- 3) 신규간호사와 재취업간호사의 재직의도, 현장적응의 차이를 확인한다.
- 4) 신규간호사, 재취업간호사가 원하는 직무교육 요구도를 파악한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 신규간호사와 재취업간호사의 재직의도, 현장적응 및 교육요구도를 파악하고 비교함으로써, 이들의 현장적응력을 강화하고 이직을 방지할 수 있는 프로그램 개발을 위한 기초자료를 마련하고자 실시하는 비교조사연구이다.

### 2. 연구대상자

본 연구의 대상자는 6개월 이상의 경력단절기간을 가진 후 병원에 재취업한지 24개월 미만인 재취업간호사와 간호대학을 졸업하고 현 병원에 입사한 지 24개월 미만인 신규간호사이다. 이은희, 조경숙, 손행미[17]의 연구에서 임상경력 3년 미만 간호사의 경우, 근무환경이 재직의도에 중요한 영향요인이 될 수 있음을 보고한 바 있으므로 본 연구에 참여할 연구대상자는 중소병원에서 근무하는 간호사들로만 한정하였다.

본 연구를 위해 먼저 G광역시에 소재한 중소병원 32개 기관 간호부서장과 연락하여, 2017년부터 2018년까지 6개월 이상의 경력단절기간을 가진 후 재취업하여 근무 중인 간호사가 있는지 조사하였다. 그리고 그 전수 50명을 재취업간호사 연구대상자로 선정하였다. 또한 신규간호사는 재취업간호사와 같은 병원에 근무하면서 근무병동이 같거나 성격이 유사한 병동에 근무

하는 같은 수의 간호사 50명을 대상으로 선정하였다. 배부된 설문지는 총 100부가 모두 수거되었으나 응답이 불성실하거나 대상자 선정기준에 맞지 않는 4부가 탈락되었으며, 통계분석을 위해 사용된 설문지는 각 48부, 총 96부였다. G\*power 3.1.7프로그램에서 유의수준 0.05, 검정력 0.8, 효과크기 0.6으로 하여 t-test에 필요한 대상자수를 구하면 두 집단 각 45명으로 총 90명이 필요하며, 본 연구는 대상자수 기준을 충족하였다.

### 3. 연구도구

#### 3.1 재직의도

재직의도 점수 측정을 위해서는 Cowin[23]이 개발(NRI, Nurses's Retention Index)하고 김민정[24]이 번역한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 6문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 8점까지의 Likert 척도로 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 개발당시 본 도구의 신뢰도 cronbach's  $\alpha=0.97$ 이었으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도 cronbach's  $\alpha=0.84$ 이었다.

#### 3.2 현장적응

신규간호사와 재취업간호사의 현장적응 점수를 측정하기 위하여 손인순 등[25]이 개발하고 지은옥[26]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 4개 영역, 10개요인, 35문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 likert 척도로 부정문항은 역산처리 하였으며, 점수가 높을수록 현장적응이 높음을 의미한다. 손인순 등[25]의 연구에서 신뢰도 cronbach's  $\alpha=0.98$ 이었으며 본 연구에서 도구의 신뢰도 cronbach's  $\alpha=0.86$ 이었다.

#### 3.3 교육요구도

신규간호사와 재취업간호사의 교육요구도를 측정하기 위해 천성희[27]가 간호사를 대상으로 개발한 보수교육요구도 중 교육내용에 대한 요구도만을 선정하여 김숙정 등[28]이 수정·보완한 도구를 본 연구에서는 수정없이 사용하였다. 교육요구도는 총 28개 주제에 대해 가장 학습하고 싶은 주제를 5가지 선택하도록 하였다.

### 4. 자료수집방법

자료 수집은 2018년 7월 3일부터 2018년 12월 31일까지 시행하였으며, 연구를 시행하기 전 연구대상으로 선정된 간호부를 방문하여 연구에 대한 승인을 받은 후 간호부서장에게 설문지를 전달하였다. 연구목적을 이해하고 연구 참여에 동의하는 대상자는 배부한 자가 보고식 설문지를 작성하여 간호부서장에게 제출하도록 하였으며, 작성된 설문지는 본 연구팀이 해당병원을 직접 방문하거나 우편을 통해 회수하였다.

### 5. 자료분석

수집한 자료는 SPSS/Win 24.0 PC+ 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 신규간호사와 재취업간호사의 일반적 특성, 재직의도, 현장적응 정도는 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 2) 신규간호사, 재취업간호사의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 재직의도, 현장적응의 차이는 independent t-test, one-way ANOVA로 분석하였다.
- 3) 신규간호사와 재취업간호사간의 재직의도, 현장적응의 차이는 independent t-test로 분석하였다.

### 6. 윤리적 고려

자료를 수집하기 전, 연구팀은 연구대상자가 근무하는 병원의 간호부를 방문하여 연구의 목적과 취지를 설명하고, 연구에 대한 승낙을 얻었다. 연구에 참여하는 간호사의 윤리적 측면을 보호하기 위해 연구대상자에게 연구를 시작하기 전 연구의 목적, 내용, 연구 자료 분석 시 익명성, 사생활 보장, 중도에 포기할 수 있다는 점과 모든 내용은 개인정보를 식별할 수 없도록 전산처리 할 것임을 서면을 통해 설명하였다. 또한 설문문에 참여하지 않더라도 어떠한 불이익이 없을 것이며, 본인이 원하지 않으면 설문에 참여하지 않아도 됨을 알리고, 연구 참여 동의서에 서명 한 후, 설문에 응답하도록 하였다. 설문에 참여한 대상자에게는 소정의 선물을 제공하였다.

### III. 연구 결과

#### 1. 신규간호사의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 재직의도, 현장적응의 차이

신규간호사의 재직의도는 결혼( $t=-3.18, p=.003$ )에 따라 유의한 차이가 있었는데, 결혼을 한 신규간호사가 미혼인 신규간호사보다 재직의도가 높았다. 그러나 신규간호사 연령( $t=1.36, p=.266$ ), 최종학력( $t=-0.43, p=.673$ ), 거주형태( $t=0.43, p=.434$ ), 가족부양책임( $t=1.75, p=.087$ ), 입사 시 교육방법( $t=-0.59, p=.555$ ), 희망부서 배치( $t=-0.03, p=.975$ ), 근무희망부서( $t=0.61, p=.544$ ), 현재 근무형태( $t=-0.21, p=.838$ ), 희망근무형태( $t=-1.81, p=.076$ ), 한 달에 근무하는 밤번 횟수( $t=1.20, p=.312$ ), 월수입( $t=2.85, p=.007$ ), 다른 직종에 근무한 경력( $t=-0.61, p=.542$ )에 따른 재직의도에 차이가 없었다. 신규간호사의 현장적응은 일반적 특성과 직무관련 특성 중 가족부양책임( $t=2.34, p=.024$ )에서만 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉, 가족부양책임이 없는 신규간호사가 책임이 있는 간호사보다 현

장적응이 높은 것으로 나타났다[표 1].

#### 2. 재취업간호사의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 재직의도, 현장적응의 차이

재취업간호사 재직의도 차이를 분석한 결과, 결혼( $t=-2.35, p=.023$ )에 따라 유의한 차이가 있었다. 결혼을 한 재취업간호사가 미혼인 재취업간호사보다 재직의도가 높았다. 반면, 연령( $t=1.17, p=.319$ ), 최종학력( $t=0.43, p=.652$ ), 거주형태( $t=0.43, p=.654$ ), 가족부양책임( $t=0.58, p=.566$ ), 입사 시 교육방법( $t=0.55, p=.588$ ), 희망부서 배치( $t=0.25, p=.800$ ), 근무희망부서( $t=0.62, p=.540$ ), 현재 근무형태( $t=0.31, p=.757$ ), 희망근무형태( $t=-1.71, p=.094$ ), 한 달에 근무하는 밤번 횟수( $t=0.03, p=.968$ ), 월수입( $t=0.12, p=.884$ ), 다른 직종에 근무한 경력( $t=-1.03, p=.309$ )에 따른 재직의도에도 차이가 없었다. 재취업간호사의 현장적응은 일반적 특성 및 직무관련 특성 중 통계적으로 유의한 차이를 보인 변수는 없었다[표 2].

표 1. 신규간호사의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 재직의도와 현장적응 정도의 차이 (N=48)

변수	항목	n (%)	재직의도			현장적응		
			M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p
연령	25세 미만	39 (81.3)	5.30±1.14	1.36	.266	3.05±0.39	0.12	.891
	25세 이상 30세 미만	5 (10.4)	5.47±0.97			3.13±0.29		
	30세 이상	4 (8.3)	6.29±1.38			3.06±0.42		
최종학력	전문학사	4 (8.3)	5.16±0.41	-0.43	.673	2.87±0.13	-1.05	.298
	학사	44 (91.7)	5.42±1.20			3.08±0.39		
결혼	미혼	45 (93.8)	5.28±1.07	-3.18	.003	3.05±0.37	-0.94	.352
	기혼	3 (6.2)	7.28±0.63			3.26±0.44		
거주 형태	가족과 함께	26 (54.2)	5.44±1.10	0.43	.434	2.97±0.39	1.55	.224
	친구 또는 가족사거주	10 (20.8)	5.12±0.87			3.16±0.24		
	혼자	12 (25.0)	5.57±1.48			3.17±0.42		
가족 부양의 책임	없다	35 (72.9)	5.58±0.93	1.75	.087	3.13±0.35	2.34	.024
	있다	13 (27.1)	4.94±1.56			2.86±0.39		
입사 시 교육방법	정규 오리엔테이션	40 (83.3)	5.36±1.19	-0.59	.555	3.07±0.40	0.49	.625
	비정규 교육	8 (16.7)	5.63±0.99			3.00±0.21		
희망부서 배치	예	42 (87.6)	5.40±1.09	-0.03	.975	3.06±0.37	-0.09	.932
	아니오	6 (12.4)	5.42±1.64			3.05±0.41		
근무 희망부서	병동	31 (64.6)	5.48±1.16	0.61	.544	3.03±0.38	-0.72	.478
	특수부서	17 (35.4)	5.26±1.15			3.11±0.38		
현재 근무형태	상근 또는 원하는 시간근무	1 (2.1)	5.17	-0.21	.838	3.23	0.45	.654
	2-3교대 근무	47 (97.9)	5.41±1.16			3.06±0.38		
희망 근무형태	상근 또는 원하는 시간근무	25 (52.1)	5.12±0.92	-1.81	.076	2.98±0.42	-1.63	.111
	2-3교대 근무	23 (47.9)	5.71±1.31			3.15±0.30		
밤번 근무 횟수	0-3	2 (4.1)	5.58±0.59	1.20	.312	3.26±0.04	2.29	.113
	4-6	31 (64.6)	5.22±1.20			2.98±0.37		
	7이상	15 (31.3)	5.77±1.06			3.21±0.37		
월수입	200-230 미만	30 (62.5)	5.74±1.05	2.85	.007	3.10±0.41	1.07	.291
	230 이상	18 (37.5)	4.83±1.10			2.99±0.31		
다른 직종 근무경력	없음	37 (77.1)	5.35±1.19	-0.61	.542	3.03±0.37	-0.94	.354
	있음	11 (22.9)	5.59±1.03			3.15±3.89		

표 2. 재취업간호사의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 재직의도, 현장적응 정도의 차이 (N=48)

변수	항목	n (%)	재직의도			현장적응		
			M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p
연령	25세 미만 <sup>a</sup>	2 (4.1)	5.67±0.24	1.17	.319	2.91±0.44	1.10	.340
	25세 이상 30세 미만 <sup>b</sup>	9 (18.8)	5.41±1.31			3.10±0.30		
	30세 이상 <sup>c</sup>	37 (77.1)	6.01±1.05			3.19±0.29		
최종학력	전문학사	25 (52.1)	5.97±1.12	0.43	.652	3.17±0.27	1.28	.288
	학사	21 (43.8)	5.73±1.08			3.12±0.33		
	대학원	2 (4.1)	6.33±1.18			3.47±0.30		
결혼	미혼	13 (27.1)	5.31±1.04	-2.35	.023	3.09±0.33	-1.05	.300
	기혼	35 (72.9)	6.10±1.04			3.19±0.29		
거주 형태	가족과 함께	42 (87.6)	5.94±1.09	0.43	.654	3.17±0.28	1.42	.252
	친구 또는 기숙사거주	2 (4.1)	5.58±0.11			2.85±0.35		
	혼자	4 (8.3)	5.46±1.41			3.27±0.43		
가족 부양의 책임	없다	29 (60.4)	5.96±1.16	0.58	.566	3.19±0.32	0.65	.519
	있다	19 (39.6)	5.77±1.00			3.13±0.27		
입사 시 교육방법	정규 오리엔테이션	38 (79.2)	5.93±1.09	0.55	.588	3.19±0.30	1.09	.283
	비정규 교육	10 (20.8)	5.72±1.13			3.07±0.31		
희망부서 배치	예	43 (89.6)	5.90±1.04	0.25	.800	3.17±0.30	0.47	.642
	아니오	5 (10.4)	5.77±1.58			3.10±0.34		
근무 희망부서	병동	30 (62.5)	5.96±1.00	0.62	.540	3.16±0.30	-0.01	.989
	특수부서	18 (37.5)	5.76±1.26			3.16±0.31		
현재 근무형태	상근 또는 원하는 시간근무	29 (60.4)	5.93±1.08	0.31	.757	3.20±0.29	1.13	.263
	2-3교대 근무	19 (39.6)	5.82±1.13			3.10±0.30		
희망 근무형태	상근 또는 원하는 시간근무	41 (85.4)	5.78±1.10	-1.71	.094	3.14±0.30	-1.27	.212
	2-3교대 근무	7 (14.6)	6.52±0.84			3.29±0.30		
범번 근무 횟수	0-3	31 (64.6)	5.91±1.10	0.03	.968	3.18±0.28	0.34	.712
	4-6	13 (27.1)	5.85±1.14			3.10±0.31		
	7이상	4 (8.3)	5.79±1.19			3.20±0.46		
월수입	200 미만	12 (25.0)	5.99±1.19	0.12	.884	3.16±0.27	0.26	.938
	200-230 미만	25 (52.1)	5.89±1.14			3.15±0.32		
	230 이상	11 (22.9)	5.76±0.94			3.19±0.30		
다른 직종 근무경력	없음	32 (66.7)	5.77±1.12	-1.03	.309	3.13±0.31	-1.03	.309
	있음	16 (33.3)	6.11±1.02			3.23±0.26		

### 3. 신규간호사와 재취업간호사의 재직의도와 현장 적응의 차이비교

본 연구대상인 두 군의 재직의도 및 현장적응에 차이가 있는지 분석한 결과는 [표 3]과 같다. 재취업간호사의 재직의도 정도는 5.89(±1.10)점이었으며, 신규간호사의 재직의도 정도는 5.40(±1.15)점으로 재취업간호사의 재직의도가 0.49점 더 높았다. 두 군의 재직의도 차이가 통계적으로 유의한지 분석한 결과, 두 군 간에는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다 (t=-2.10, p=.038). 재취업간호사의 현장적응은 3.16(±0.30)점이었으며, 신규간호사의 현장적응은 3.06(±0.37)점으로 나타났다. 두 군의 현장적응에 통계적으로 유의한 차이가 있는지 분석한 결과, 두 군 간에는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다 (t=-1.48, p=.142).

표 3. 신규간호사와 재취업간호사의 재직의도 및 현장적응의 차이

변수	신규간호사 (N=48)	재취업간호사 (N=48)	t	p
	M±SD	M±SD		
재직의도	5.40±1.15	5.89±1.10	-2.10	.038
현장적응	3.06±0.37	3.16±0.30	-1.48	.142

### 4. 신규간호사와 재취업간호사의 직무교육 주제에 대한 교육요구도 분석

신규간호사를 대상으로 27개 직무교육 주제에 대해 가장 교육받고 싶은 주제를 5개 선택하게 한 후 교육요구도를 분석하였다. 그 결과, 48명의 신규간호사 중 22명이 “응급환자간호”를 가장 교육받고 싶은 주제로 선택하였으며, 그 다음으로 21명 신규간호사가 “의약품어”, 를 교육받고 싶은 주제로 선택하였다. 재취업간호사를 대상으로 27개 직무교육 주제에 대해 가장 교육받고 싶은 주제를 5개 선택하게 한 후 교육요구도를 분석하였다. 그 결과, 48명의 재취업간호사 중 19명이

“응급환자간호”를 가장 교육받고 싶은 주제로 선택하여 교육요구도가 높았으며, 그 다음으로 18명의 재취업간호사가 “중환자간호”, “심폐소생술”을 선택하였다[표 4].

표 4. 신규간호사와 재취업간호사의 직무교육 주제에 대한 요구도

신규간호사의 직무교육 요구도 (N=236)	빈도 (명)	재취업간호사의 직무교육 요구도 (N=235)	빈도 (명)
응급환자간호	22	응급환자간호	19
의약품어	21	중환자간호	18
심폐소생술	15	심폐소생술	18
상처간호	15	감염관리	17
진단검사	15	상처간호	17
스트레스 관리	14	심뇌혈관질환 관리	13
핵심간호술	12	전자차트기록	13
임상약리	11	호흡기계 환자간호	9
심뇌혈관질환 관리	10	뇌졸중 환자간호	8
의사소통	9	당뇨환자간호	8
중환자간호	8	병원감염관리	8
고혈압환자간호	8	스트레스 관리	8
호흡기계 환자간호	7	핵심간호술	7
당뇨환자간호	7	의약품어	7
건강사정	7	임상약리	7
감염관리	6	건강보험	7
병원감염관리	6	건강사정	5
건강보험	6	고혈압환자간호	5
소화기계 환자간호	6	진단검사	5
안전간호	5	소화기계 환자간호	5
뇌졸중 환자간호	5	안전간호	5
간호윤리	4	암환자간호	5
통증환자간호	3	의사소통	5
노인간호	3	간호윤리	4
암환자간호	2	노인간호	4
임종간호	2	임종간호	4
전자차트기록	1	통증환자간호	4

\* 복수응답

\* 복수응답

## VI. 논의

국민의 건강수준 향상에 가장 중요한 요소는 보건의료자원이다. 따라서 보건의료 인력에서 중요한 역할을 담당하고 있는 간호 인력의 효율적인 활용방안을 마련할 필요가 있다[29]. 다음에서는 본 연구에서 확인된 의미 있는 연구결과를 중심으로 논의하고자 한다.

간호사의 재직의도는 간호사가 새로운 직업을 찾으려는 행위를 멈추거나 현재 일하고 있는 간호직무를 지속하려는 의도를 말한다[23]. 본 연구에서 신규간호사

와 재취업간호사 두 군 모두에서 일반적 특성 중 결혼 유무에 따라 재직의도에 차이가 있었다. 즉, 결혼을 한 신규간호사가 미혼인 신규간호사보다 재직의도가 높았으며, 결혼을 한 재취업간호사의 재직의도가 미혼인 재취업 간호사보다 통계적으로 높았다.

이러한 결과는 정신과 병동에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구[30]와 일반병동에 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구[31][32]에서 기혼간호사가 미혼간호사보다 재직의도가 높다는 연구결과와 일치하였다. 선행연구에서 나이와 간호사로서 경력은 재직의도와 강한 상관관계가 있음을 제시하면서, 경력이 짧고 나이가 어린 간호사들의 재직의도를 향상시킬 수 있는 방안을 마련하는 것이 시급하다고 하였다[30, 33]. 본 연구에서도 미혼간호사의 연령이 기혼간호사보다 낮았으며, 재직의도 역시 낮았으므로 인력관리를 위해 이들을 위한 프로그램을 마련할 필요가 있다.

다음으로, 가족부양에 책임이 없는 신규간호사가 책임이 있는 간호사보다 현장적응 정도가 높은 것으로 나타났다. 재취업간호사는 일반적 특성과 직무관련 특성에서 현장적응 정도에 차이를 보인 변수는 없었다. 신규간호사 132명을 대상으로 한 선행연구에서도 신규간호사의 현장적응은 연령, 교육수준, 희망부서배치, 근무부서 등에서 모두 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않아 본 연구결과와 유사하였다[34]. 그러나 중소병원 간호사 213명을 대상으로 한 선행연구에서는 간호사의 연령, 종교, 결혼여부에 따라 현장적응 정도에 차이가 있다고 보고하여 본 연구결과와 상반되었다[35]. 한편, 우정희, 박주영, 김남이[34]는 신규간호사의 현장적응에 가장 영향을 주는 요인으로 간호사 본인이 인식하는 낙관성과 직장 내 괴롭힘을 제시하고 있으나, 이는 본 연구에서 확인할 수 없는 부분이므로 추후에 이와 관련된 연구를 하는 것도 필요하다고 생각된다.

세 번째로, 재취업간호사의 재직의도는 신규간호사의 재직의도보다 통계적으로 유의하게 높았다. 국내 병원간호사의 재직의도를 연구한 15편 연구를 체계적 고찰하여 메타 분석한 연구[16]에서 간호사 재직의도에 강하게 영향을 주는 요인으로 간호사 경력을 제시하여 본 연구결과와 어느 정도 유사하다고 생각된다. 박선희, 이태화[16]는 간호사 경력이 많을수록 재직의도가 높기



때문에 연령이 높고 경력이 많은 간호사를 활용할 수 있는 방안을 마련하여 간호인력 수급정책에 반영할 필요가 있다고 제시하였다.

또한 공문연, 김정희[31]의 연구에서도 간호사의 경력에 따라 재직의도에 차이가 있었는데, 특히 임상경력 3년 미만 간호사의 재직의도가 낮았으며, 이는 현재 간호업무에 만족하지 않고 다른 새로운 직업을 찾고 있음을 의미한다고 주장하면서 임상경력 3년 미만 간호사의 재직의도를 향상시킬 수 있는 전략을 마련할 필요가 있음을 제시하였다. 국내 간호사 재직 영향요인 분석 자료를 보면, 감정도동을 적게 하는 경우, 직무요구량이 적을 경우, 국제의료기관평가에 대한 인식이 좋은 경우, 간호업무환경이 좋은 경우, 상사나 동료의 배려행위가 높은 경우가 간호사의 재직의도가 높은 것으로 나타났다[16]. 즉, 간호사 개인이나 직무관련 특성뿐만 아니라 근무환경 등의 환경적 요인도 간호사의 재직에 영향을 주기 때문에 신규간호사들이 임상실무에 적응하여 재직의도를 높일 수 있도록 신규간호사들이 임상에서 겪는 문제에 대한 심층 연구가 필요할 것으로 보이며, 이를 토대로 신규간호사를 위한 직무교육프로그램을 개발한다면 신규간호사의 재직의도를 향상시키는데 도움이 될 수 있을 것으로 사료된다.

본 연구결과 현장적응 정도는 두 군 간에는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 선행연구에서 간호사의 임상 수행능력과 현장적응력에는 강한 정적인 상관성을 지닌다고 제시하였다[36]. 따라서 추후 연구에서는 이들 변수간의 상관관계를 확인할 필요가 있다고 본다. 강미, 강경숙[35]은 중소병원 간호사의 현장적응이 직업존중감 및 직무만족과 상관관계가 있으며, 연령, 종교, 결혼여부, 총 임상근무경력, 간호직 선택 동기, 부서 이동경험, 급여수준, 지위에 따라 통계적으로 차이가 있는 것으로 보고하였다. 따라서 경력 단절 이후 재취업 하는 간호사의 간호역량 강화와 현장적응을 돕기 위해서는 변화된 의료 환경에 적응할 수 있도록 다양한 재교육 프로그램을 개발하여 도입할 필요가 있다고 사료된다.

신규간호사와 재취업간호사를 대상으로 직무교육 주제에 대한 우선순위를 조사한 결과는 다음과 같다. 신규간호사들이 직무교육으로 교육받기를 원하는 주제로 응급환자간호, 의학용어, 심폐소생술, 상처간호, 진단검

사의 순으로 나타났으며, 재취업간호사는 응급환자간호, 중환자간호, 심폐소생술, 감염관리, 상처간호를 보였다. 2016년 광주광역시 간호사 1,137명을 대상으로 보수교육 실태에 대해 분석한 연구보고서에서 전체 연구대상자들이 최근 3년 내에 이수한 보수교육의 주제는 병원감염관리, 재난관리, 응급환자간호, 심폐소생술, 노인간호 순이었으며, 연구대상자들이 요구한 보수교육 주제는 응급환자간호, 심폐소생술, 스트레스관리, 중환자간호, 뇌졸중 환자간호 순이었다. 또한, 상급종합병원 간호사만을 분석한 결과 그들이 원하는 보수교육 주제는 심폐소생술, 중환자간호, 응급환자간호, 스트레스관리, 임상병리 순[28]으로 본 연구결과와 유사하였다.

이상의 연구결과를 종합해 볼 때 본 연구가 지니는 학술적 의의와 간호실무 및 간호사 수급정책에 주는 긍정적 영향을 다음과 같이 고려해 볼 수 있다.

먼저, 환자 안전에 밀접한 영향을 미치는 간호사가 이직을 자주하게 되면 고용안정에도 부정적 영향을 주지만 우리나라 보건의료체계의 안정성에도 영향을 줄 수 있다[8]. 오영호[29]의 연구보고서에 따르면 2025년에는 18,000명에서 29,000명의 간호사가 공급 부족될 전망이지만 유휴간호 인력을 노동시장으로 끌어낼 수 있다면 간호사 수급 불균형에 문제가 없을 것으로 예측하였다. 또한 간호대학의 입학정원을 늘리는 정책뿐만 아니라 비활동 간호사를 활용할 수 있는 정책이 필요함을 제시하였다. 즉, 본 연구를 통해 재취업간호사의 재직의도가 신규간호사보다 높은 것으로 확인되었으므로 면허신고제를 적극 활용하여 경력단절 간호사들이 재취업할 수 있도록 다양한 홍보 및 국가적 지원 방안이 마련될 필요가 있을 것이다.

또한, 본 연구결과를 토대로 추후에 중소병원 간호사를 위한 보수교육 주제가 개발된다면 간호사의 보수교육 만족도 향상에 기여할 수 있을 것으로 생각된다. 또한 현재 각 시도 간호사에서 시행하고 있는 재취업간호사 교육프로그램에도 본 연구결과에서 응급환자간호와 중환자간호에 대한 교육요구도가 높았으므로 이와 관련된 교육을 진행하는 것도 필요하다고 생각된다.

마지막으로 재취업간호사의 재직의도나 현장적응력과 관련된 국내연구가 부족한 상황이기 때문에 본 연구결과가 학술적 의의가 있다고 사료되나, 추후 신규간호

사나 재취업간호사의 현장적응에 영향을 미치는 다양한 요인에 대한 연구가 필요할 것으로 생각된다.

적정수준의 간호사를 확보하는 것은 병원의 경쟁력과 생산성에 큰 영향을 미칠 뿐만 아니라 보건의료의 질을 보장하는 핵심요소이다[35]. 특히, 이직률이 가장 높은 중소병원은 업무환경이 열악하여 간호인력 수급에 상당한 어려움을 겪고 있으며, 이는 병원조직의 효율성과 생산성에 역효과를 줄 수 있으므로 정부와 병원조직은 간호사의 확보 및 이직예방을 위한 적극적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 사료된다.

하지만 본 연구는 다음과 같은 제한점이 있어 연구결과를 해석함에 있어 주의가 필요하다. 첫째, 본 연구에서 선정된 연구대상자들은 중소병원에 취업한 재취업간호사와 신규간호사만을 대상으로 하고 있어 본 연구결과를 전체 병원간호사로 일반화하기 어렵다. 둘째, 재취업 지원서비스를 받아 취업한 간호사들의 재직실태를 분석한 연구에서 재취업자의 62.2%가 이직이나 퇴직을 하여 맞춤형 직장을 알선 받아 취업한 간호사들의 직장안착 현상이 안정적이지 못했다는 연구결과[8]처럼, 본 연구에서도 재취업간호사 중 많은 수가 중도에 병원을 이직하여 충분한 표본수를 수집하지 못했으므로 신중한 해석이 요구된다.

## Ⅶ. 결론 및 제언

본 연구는 신규간호사와 재취업간호사의 재직의도, 현장적응 정도를 확인하고, 대상자별로 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 재직의도, 현장적응 차이를 분석하며, 신규간호사와 재취업간호사의 재직의도, 현장적응에 차이가 있는지 비교하고 교육요구도를 분석하기 위해 시도되었다.

본 연구결과, 신규간호사와 재취업간호사의 재직의도 정도는 결혼에서만 유의한 차이가 있었고, 신규간호사의 현장적응 정도는 일반적 특성 중 가족 부양의 책임에서만 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 두 군의 재직의도는 통계적으로 유의한 차이가 있었으나 현장적응 정도에는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 또한 신규간호사와 재취업간호사가 직무교육으로 가장 교육

받기를 원하는 주제는 응급환자간호로 나타났다.

이상의 결과를 통해 본 연구에서는 신규간호사와 재취업간호사의 현장적응을 강화하고 재직의도를 강화할 수 있는 프로그램을 개발하는데 기초자료를 제시하였다. 또한 신규간호사와 재취업간호사의 재직의도 및 현장적응 정도를 파악하고 비교함으로써, 이들을 위한 적응 교육프로그램 변화에도 긍정적 영향을 줄 수 있을 것으로 기대한다.

본 연구결과를 토대로 본 연구팀에서는 다음과 같이 제언하고자 한다.

1. 본 연구를 통해 재취업간호사들의 재직의도가 신규간호사보다 높다는 것이 확인되었으므로 유휴간호사와 경력단절 간호사가 임상실무에 복귀할 수 있는 제도적 장치를 마련할 필요가 있다.
2. 재취업 의도가 있는 간호사를 발굴 할 수 있도록, 각 시도 간호사회를 중심으로 유휴간호사 관리 프로그램과 네트워크를 구축할 필요가 있다.

\* 본 연구는 2018년 광주광역시 간호사회의 지원을 받아 수행한 연구보고서를 일부 수정 및 요약하였음(No. RE1-2018-01)

## 참 고 문 헌

- [1] 병원간호사회(2017, 2018). 병원간호인력 배치현황 실태조사. <http://www.khna.or.kr/web/information/resource.php>, 2019.06.20.
- [2] 보건복지부(2017, 2018). 보건복지 통계연보. <http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb0303011s.jsp>, 2019.03.15.
- [3] 대한간호협회, “특집1 커뮤니티 케어와 간호, 왜 지금 지역사회 통합 돌봄(커뮤니티케어)인가?,” 대한간호, 제56권, 제2호, pp.38-45, 2018.
- [4] 한국교육개발원(2015, 2018). 교육통계자료. <http://kess.kedi.re.kr/index>, 2019.06.20.
- [5] 김진현, 배현지, 정수용, 간호사인력의 수급 현황과 중장기 추계, 자료분석학회지, 제19권, 제2호, pp.1083-1097, 2017.
- [6] 지은아, 김지수, “근무 기간에 따른 신규간호사의 이직

- 의도 영향요인,” 간호행정학회지, 제24권, 제1호, pp.51-60, 2018.
- [7] 유현수, *신규간호사의 자아존중감과 이직의도에 관한 연구*, 이화여자대학교, 석사학위논문, 2010.
- [8] 황성우, 이진정, “재취업 간호사의 이직실태분석,” 간호과학, 제27권, 제1호, pp.35-49, 2015.
- [9] 건강보험심사평가원(2017). 종별의료종사자수, <http://opendata.hira.or.kr/op/opc/olapMdcIrcStatsIinfo.do> 2019.06.20.
- [10] 박수경, 조경미, 좌용권, 강대욱, 이예진, *간호사 활동 현황 실태조사(정책-용역-2014-106)*, 한국 보건산업진흥원, 2014.
- [11] [http://www.koreanurse.or.kr/board/board\\_read.php?board\\_id=press&member\\_id=admin&exec=&no=268&category\\_no=&step=0&tag=&sgroup=260&sfloat=&position=0&mode=&find=&search](http://www.koreanurse.or.kr/board/board_read.php?board_id=press&member_id=admin&exec=&no=268&category_no=&step=0&tag=&sgroup=260&sfloat=&position=0&mode=&find=&search), 2019.04.13.
- [12] [http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=04&MENU\\_ID=0403&CONT\\_SEQ=348948](http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=348948), 2019.04.13.
- [13] S. Berkow, K. Virkstis, J. Stewart, and L. Conway, “Assessing new graduate nurse performance,” *Nurse educator*, Vol.34, No.1, pp.17-22, 2009.
- [14] 윤희장, 박은미, 김현수, “신규간호사의 현실충격 경험에 관한 포커스 그룹 연구,” 질적연구, 제19권, 제2호, pp.102-111, 2018.
- [15] 이영미, *경력단절간호사의 재취업 체험*, 이화여자대학교, 박사학위논문, 2017.
- [16] 박선희, 이태화, “국내 병원간호사의 재직 영향요인,” 간호행정학회지, 제24권, 제2호, pp.139-148, 2018.
- [17] 이은희, 조경숙, 손행미, “병원간호사의 재직의도,” 임상간호연구, 제20권, 제1호, pp.15-27, 2014.
- [18] 서연옥, 이경우, “신규간호사의 삶의 경험,” 간호행정학회지, 제19권, 제2호, pp.227-238, 2013.
- [19] 김수희, 이정은, “다수준 생존분석을 이용한 신규간호사 이직방지 영향요인,” 대한간호학회지, 제46권, 제5호, pp.733-743, 2016.
- [20] 황나미, 장인순, 박은준, “유휴간호사 재취업의향에 영향을 미치는 요인,” 한국데이터정보학회지, 제27권, 제3호, pp.791-801, 2016.
- [21] 손은진, 엄재현, 남은숙, 채영란, 길명숙, 박은하, “경력 단절 후 재취업한 간호사의 스트레스 경험,” 한국산학기술학회논문지, 제17권, 제5호, pp.125-136, 2016.
- [22] <http://www.nursenews.co.kr/main/ArticleDetailView.asp?sSection=57&idx=24202>, 2019.06.23.
- [23] L. Cowin, “The effects of nurses’ job satisfaction on retention: an Australian perspective,” *The Journal of Nursing administration*, Vol.32, No.5, pp.283-291, 2002.
- [24] 김민정, *간호조직문화가 간호사 재직의도에 미치는 영향*, 한양대학교, 석사학위논문, 2006.
- [25] 손인순, 김효심, 권정순, 박달이, 한용희, 한상숙, “신규간호사 조직사회화 측정도구 개발,” 임상간호연구, pp.85-97, 2008.
- [26] 지은옥, *신규간호사의 현장적응에 관한 연구*, 이화여자대학교, 석사학위논문, 2009.
- [27] 천성희, *중소병원 간호사의 보수교육 현황, 요구 및 보수교육 후 업무수행능력의 변화*, 경상대학교, 석사학위논문, 2010.
- [28] 김숙정, 지혜련, 김남영, 임유진, “광주지역 간호사의 보수교육 현황 및 교육요구도 조사,” 학습자중심교과교육연구, 제17권, 제7호, pp.575-596, 2017.
- [29] 오영호, “2025년까지의 우리나라 간호사 인력의 수요 및 공급 전망,” 보건경제와 정책연구, 제6권, 제3호, pp.139-161, 2010.
- [30] 권경자, 고경희, 김경원, 김정아, “정신간호사의 직업 전문성이 간호업무수행 및 재직의도에 미치는 영향,” 간호행정학회지, 제16권, 제3호, pp.229-239, 2010.
- [31] 공문연, 김정희, “간호사가 지각하는 간호관리자의 돌봄-배려행위와 동료 간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향,” 간호행정학회지, 제23권, 제2호, pp.191-200, 2017.
- [32] 권은경, 이은자, “간호사의 국제의료기관평가에 대한 인식, 간호업무성과, 자아개념 및 재직의도 간의 관계,” 간호행정학회지, 제23권, 제2호, pp.118-126, 2017.
- [33] D. Doiron and G. Jones, “Nurses’ retention and hospital characteristics in New South Wales,” *The Economic Record*, Vol.82, No.256, pp.11-29, 2006.
- [34] 우정희, 박주영, 김남이, “신규간호사의 현장적응에 미치는 영향요인,” 정신간호학회지, 제25권, 제3호, pp.187-194, 2016.

- [35] 강미, 강경숙, "중소병원간호사의 직업존중감과 직무 만족 및 현장적응에 관한 연구," 인문사회21, 제8권, 제2호, pp.423-438, 2017.
- [36] 김영순, 박경연, "신규간호사의 임상수행능력과 현장 적응의 관계에서 전문직업성의 매개효과," 간호행정학회지, 제19권, 제4호, pp.536-543, 2013.

**저 자 소 개**

김 숙 정(Sook Jung Kim)

정회원



- 1981년 2월 : 조선대학교 대학원 (간호학 석사)
- 2007년 8월 : 전남대학교 간호대학 (간호학 박사)
- 1981년 3월 ~ 현재 : 광주보건대학교 간호학과 교수

〈관심분야〉: 기본간호학, 건강증진, 운동 지속성, 건강습관

지 혜 련(Hye Ryeo Ji)

정회원



- 1983년 2월 : 전남대학교 간호대학 (간호학 석사)
- 2003년 2월 : 전남대학교 간호대학 (간호학 박사)
- 1995년 3월 ~ 현재 : 동강대학교 간호학과 교수

〈관심분야〉 : 기본간호학, 근거기반교육

임 유 진(You Jin Lim)

정회원



- 2001년 2월 : 전남대학교 의과대학(의학 석사)
- 2007년 8월 : 전남대학교 간호대학(간호학 박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 광주보건대학교 간호학과 교수

〈관심분야〉 : 기초간호, 간호교육, 임상실습

김 남 영(Nam Young Kim)

정회원



- 2000년 8월 : 전남대학교 간호대학(간호석사)
- 2005년 2월 : 전남대학교 간호대학(간호박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 호남대학교 간호학과 교수

〈관심분야〉 : 근거기반교육, 중환자간호, 체계적 고찰과 메타분석