



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

간호학석사 학위논문

신규간호사의 회복탄력성과
교육전담간호사의 사회적지지가
신규간호사의 조직사회화에
미치는 영향

The Influence of Resilience and
Social Support from Clinical Nurse Educators
on Organizational Socialization of New Nurses

울산대학교 산업대학원

임상전문간호학 전공

이 나 임

신규간호사의 회복탄력성과
교육전담간호사의 사회적지지가
신규간호사의 조직사회화에
미치는 영향

지도교수 최혜란

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함

2024년 8월

울산대학교 산업대학원

임상전문간호학 전공

이 나 임

이나임의 간호학 석사학위 논문을 인준함

심사위원 박 정 윤 인

심사위원 정 영 선 인

심사위원 최 혜 란 인

울산대학교 산업대학원

2024년 8월

감사의 글

중환자 간호를 배우고 싶다는 열망 하나로 대학원에 뛰어들었던 게 엇그제 같은데 어느덧 석사과정의 막바지에 이르렀습니다. 저는 석사과정을 통해 이전보다 넓은 시야를 가지게 되었고 힘든 일도 해낼 수 있다는 자신감을 가지게 되었습니다. 한 단계 성장한 제 자신을 보니 뿌듯하고 자랑스롭습니다. 업무와 학업을 병행하여 힘들 때도 있었지만 교수님들, 직장 상사와 동료, 대학원 동기들, 가족, 친구들의 ‘사회적지지’ 덕분에 무사히 여기까지 올 수 있었습니다.

먼저 따뜻한 관심과 애정으로 지도해주신 최혜란 교수님께 깊은 존경과 감사를 드립니다. 처음 논문을 작성하는 학생의 눈높이에 맞추어 유익한 강의를 해주시고 바쁘신 와중에도 세심한 개별 지도를 해 주셔서 논문작성과 수정 방향을 쉽게 잡을 수 있었습니다. 좋은 논문이 될 수 있도록 열정적이고 세심한 지도를 해주셨던 박정윤 교수님, 조언과 따뜻한 격려를 아낌없이 해주셨던 정영선 교수님께 진심으로 감사드립니다.

대학원 수업과 업무를 병행할 수 있도록 배려해 주시고 격려해 주신 김영애 간호부장님, 박복희 전 간호부장님, 강미령 팀장님, 서승희 팀장님, 최상아 수선생님께 감사드립니다. 학업으로 사무실을 비울 때 흔쾌히 저의 몫까지 업무에 임해주시고 연구 진행에 도움을 주신 손재옥 선생님, 김남희 선생님, 윤희진 선생님, 조준형 선생님께 정말 감사드립니다. 그리고 제가 도움이 필요할 때 발 벗고 나서준 NMC 친구들과 후배들에게 감사드립니다.

석사과정 동안 아낌없는 응원과 격려를 해 준 사랑하는 가족들에게도 감사의 말씀을 전합니다. 학업에 집중할 수 있도록 옆에서 도와주고 배려해 준 남편, 늘 저를 믿어주시고 울산에 갈 때마다 공주처럼 대해주신 부모님, 바쁜 일정에 건강이 상하지 않을까 친딸처럼 걱정해주시고 제 몸보신을 책임져 주신 시부모님, 같이 놀면서 스트레스 해소를 도와준 언니와 형부, 존재만으로 힐링이 되는 조카윤슬이, 진심어린 공감으로 힘이 되어주신 도련님께 감사드립니다.

정과 흥이 넘치는 대학원 동기 선생님들 덕분에 대학원을 다니는 동안 추억도 많이 생겼습니다. 원주에서 실습했던 날, 과잠을 맞춰 입고 사진 찍었던 날을 잊지 못할 것 같습니다. 타병원에 근무하는 저를 늘 배려해 주시고 도움을 주셔서

감사했습니다.

소중한 분들의 도움으로 여기까지 온 만큼, 항상 감사하는 마음을 가지고 살아가겠습니다. 석사과정은 끝났지만 배움과 탐구의 열정을 잃지 않고 끊임없이 발전하는 중환자전문간호사이자 연구자가 되겠습니다.

국문초록

본 연구는 3개월 이상 12개월 이하 신규간호사를 대상으로 회복탄력성, 교육전담간호사의 사회적지지 및 조직사회화를 파악하고, 조직사회화에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다. 자료수집은 2024년 3월 25일부터 3월 31일까지 구글폼을 이용한 온라인 설문을 통해 178명을 대상으로 하였다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 27.0 프로그램(IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 이용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, 중앙값과 최솟값 및 최댓값, t-test와 one-way ANOVA로 분석, Pearson's correlation coefficient, multiple regression analysis를 실시하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 본 연구의 대상자는 여성이 170명(95.5%)으로 평균 연령은 만 24.69±1.99세이었다. 미혼이 177명(99.4%)이었고 무교가 101명(56.7%)이었으며 104명(58.4%)이 본가에 거주 중이었다. 간호직을 선택한 동기는 '타인 권유나 취업 목표'가 98명(55.1%)이었다. 수도권 소재 의료기관이 132명(74.2%)이었고 종합병원이 118명(66.3%)으로 가장 많았으며 평균 649.60±399.43명상이었다. 총 임상경력은 평균 7.32±2.24개월이었다. 병동 근무가 134명(75.3%)이었고 희망부서에 배치되지 않은 경우가 57명(32.0%)이었다. 57명(32.0%)이 부서이동 경험이 있었으며 3교대가 171명(96.1%)이었고 밤 근무 횟수는 월평균 6.48±2.73회로 나타났다. 간호교육팀 설치 여부는 176명(98.9%)이 '예'로 응답하였으며 168명(94.4%)이 교육전담간호사와 면담을 하였다. 176명(98.9%)이 독립 전 교육전담간호사에게 교육을 받았고 125명(70.2%)이 독립 후 교육전담간호사에게 교육을 받은 것으로 나타났다.

2. 조직사회화는 평균 3.10±0.69점(5점 만점), 회복탄력성은 평균 3.80±0.68점(5점 만점), 교육전담간호사의 사회적지지는 평균 3.81±0.82점(5점 만점)이었다.

3. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 조직사회화는 연령($t=2.872, p=.005$), 종교($t=-3.617, p<.001$), 본가 거주($t=-3.219, p=.002$), 간호직을 선택한 동기($t=6.520, p<.001$), 의료기관 소재지($t=4.043, p<.001$), 근무부서($t=3.114, p=.002$), 희망부서 배치($t=-5.848, p<.001$), 교육전담간호사와 면담

($t=-4.342$, $p=.001$), 독립 후 교육전담간호사 교육($t=-3.824$, $p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 회복탄력성은 연령($t=3.374$, $p=.001$), 종교($t=-2.099$, $p=.037$), 간호직을 선택한 동기($t=-4.478$, $p<.001$), 병상수($F=5.320$, $p=.006$), 총 임상경력($t=-2.360$, $p=.019$), 희망부서 배치($t=-3.058$, $p=.003$), 교육전담간호사와 면담($t=-2.993$, $p=.003$), 독립 후 교육전담간호사 교육($t=-2.323$, $p=.023$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 교육전담간호사의 사회적지지는 연령($t=3.757$, $p<.001$), 간호직을 선택한 동기($t=-2.731$, $p=.007$), 총 임상경력($t=-2.074$, $p=.040$), 희망부서 배치($t=-3.820$, $p<.001$), 부서이동 경험($t=2.986$, $p=.003$), 교육전담간호사와 면담($t=-3.841$, $p<.001$), 독립 후 교육전담간호사 교육($t=-4.783$, $p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다.

4. 대상자의 조직사회화는 회복탄력성($r=.660$, $p<.001$), 교육전담간호사의 사회적지지($r=.461$, $p<.001$)와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 회복탄력성의 하위영역인 기질적 패턴($r=.653$, $p<.001$), 관계적 패턴($r=.453$, $p<.001$), 상황적 패턴($r=.623$, $p<.001$), 철학적 패턴($r=.628$, $p<.001$), 전문가적 패턴($r=.637$, $p<.001$)과 교육전담간호사의 사회적지지 하위영역인 정서적 지지($r=.449$, $p<.001$), 정보적 지지($r=.438$, $p<.001$), 물질적 지지($r=.433$, $p<.001$), 평가적 지지($r=.449$, $p<.001$)는 모두 조직사회화와 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

5. 조직사회화에 영향을 미치는 요인은 자의로 간호직 선택($\beta=.192$, $p=.002$), 수도권 소재 의료기관($\beta=.117$, $p=.036$), 독립 후 교육전담간호사 교육($\beta=.118$, $p=.050$), 회복탄력성 하위영역 중 철학적 패턴($\beta=.452$, $p<.001$)으로 나타났으며 설명력은 50.9%이었고 모형은 통계적으로 유의하였다($p<.001$).

본 연구를 통해 신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 요인들을 확인할 수 있었다. 본 연구결과를 바탕으로, 신규간호사의 회복탄력성 중 철학적 패턴을 강화하는 프로그램을 개발하고 의료기관 소재지 및 유형별 신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 파악하여 개선함으로써 신규간호사의 조직사회화를 향상시킬 수 있을 것이다.

주요어: 간호사, 회복탄력성, 사회적지지, 사회화

목 차

감사의 글	i
국문초록	iii
I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적	3
3. 용어의 정의	3
II. 문헌고찰	6
1. 신규간호사의 조직사회화	6
2. 신규간호사의 조직사회화 영향요인	7
III. 연구방법	10
1. 연구설계	10
2. 연구대상	10
3. 연구도구	10
4. 자료수집	12
5. 윤리적 고려	13
6. 자료분석	13
IV. 연구결과	15
V. 논의	28
VI. 결론 및 제언	33
참고문헌	34
부록	43
영문초록	60

Tables

Table 1. General Characteristics and Work Characteristics of Participants	16
Table 2. Scores of Organizational Socialization, Resilience, and Social Support from Clinical Nurse Educators	19
Table 3. Organizational Socialization, Resilience, and Social Support from Clinical Nurse Educators according to General Characteristics and Work Characteristics	22
Table 4. Correlation among Organizational Socialization, Resilience, and Social Support from Clinical Nurse Educators	25
Table 5. Influencing Factors for Organizational Socialization	27

I. 서론

1. 연구의 필요성

신규간호사는 면허를 취득하고 의료기관에서 12개월 이하의 실무 경력을 가진 간호사로(Gu & Kim, 2014) 간호대학을 졸업하고 처음 임상 실무를 시작하면서 이론과 실제의 차이, 과도한 업무량, 어려운 대인관계 등으로 인해 부정적인 감정을 경험하게 된다(Choe & Lee, 2016). 이로 인해 신규간호사의 이직의도는 증가하고(Kim, Park, et al., 2020) 재직의도는 낮아지게 된다(Kim & Hyun, 2022). 2022년 국내 신규간호사의 이직률은 57.4%로 전체 간호사의 이직률인 18.7%와 비교해 약 3.07배 높은 수치이며, 2020년 47.7%, 2021년 52.8%, 2022년 57.4%로 점차 증가하고 있다(Korean Hospital Nurses Association, KHNA, 2021, 2022, 2023). 발령 후 1년 이내 이직의 가장 큰 사유는 업무부적응으로(KHNA, 2021, 2022, 2023), 신규간호사의 이직률을 감소시키기 위해 조직 적응을 위한 효과적인 전략이 필요하다.

간호현장의 적응으로 표현되기도 하는 조직사회화는(Sohn et al., 2008) 조직구성원이 업무 역할에 적응하는 데 필요한 지식, 기술, 태도 및 행동을 습득하는 과정을 의미한다(Wanberg, 2012). 입사 초기에 형성된 조직의식, 학습, 태도, 행동 등은 신규간호사의 전 경력과정에 영향을 미치게 된다(Kim & Choi, 2003). 조직사회화는 신규간호사의 간호업무 숙련, 전문의료인으로서의 역할 정립, 대인관계 적응, 조직가치 수용에 긍정적인 영향을 주며(Ham et al., 2022) 이직의도를 줄이고(Ji & Kim, 2018) 재직의도를 높인다(Kim, Jung, et al., 2020). 성공적이지 못한 조직사회화로 인한 신규간호사의 이직은 신규직원의 모집과 훈련에 돈과 시간을 투자하는 의료기관의 손실로 이어지게 되며(Sohn et al., 2008) 남아 있는 동료 간호사들의 업무부담 증가 및 사기 저하를 야기하므로(Lee et al., 2014) 의료기관 측면에서도 조직사회화는 중요한 부분이다. 신규간호사의 조직사회화를 향상시키기 위해서는 직장 내 괴롭힘과 같은 조직문화를 개선하는 것 외에도 회복탄력성, 지각된 공정성, 전문직 자아개념과 같은 신규간호사의 내적 요인을 강화시키는 것이 필요하다(Byun, 2021).

회복탄력성은 개인이 어려운 상황에 적응하고 평정을 유지할 뿐 아니라 긍정적인 방향으로 나아갈 수 있게 하는 힘으로(Jackson et al., 2007), 간호사가 직장 내 스트레스 요인에 긍정적으로 적응하고 심리적 피해를 방지하여 환자에게 고품질의 간호업무 수행을 지속하게 해 주는 역할을 한다(Cooper et al., 2020). 신규간호사는 입사 후 간호학생에서 전문의료인으로 역할이 전환되면서 가치관의 혼란을 겪게 되고 현실에 대해 실망하며 두려움과 불안을 경험한다(Yun et al., 2018). 회복탄력성은 신규간호사의 업무성과를 증가시키고(Kim & Eun, 2023; Kim et al., 2022) 현장적응을 향상시키며(Son & Kim, 2019) 이직의도에 유의미한 영향을 주게 되므로(Na et al., 2022; Park & Shin, 2019) 조직 적응에 있어서 중요하지만 신규간호사의 회복탄력성은 경력간호사에 비해 낮게 나타났다(Hwang, 2018). 감성코칭 프로그램(Ryu & Kim, 2020), 인지행동치료와 마음챙김 기법의 결합을 기반으로 한 프로그램(Joyce et al., 2018)과 같은 신규간호사 회복탄력성 증진 프로그램들이 연구되고 있으나 현재 국내 의료기관에서 실시하는 신규간호사 교육 프로그램의 대부분은 간호업무 역량 증진을 위한 것으로 나타났다(Lee et al., 2020).

정부에서는 신규간호사의 조직 적응을 향상시키기 위해 2019년부터 교육전담간호사 제도 운영 지원을 시작하였고 2024년 5월부터 의료법에 따라 의료기관의 교육전담간호사 배치를 의무화하였다(The Ministry of Government Legislation, MOLEG, 2023). 교육전담간호사는 신규간호사에게 간호업무와 관련된 지식, 기술 및 역량을 교육하고 신규간호사의 조직 적응을 지원하기 위한 간호사이자(MOLEG, 2023). 신규간호사는 입사 직후 환자, 선배 간호사 등 낯선 사람들과의 관계로 인해 고립감을 느끼지만 시간이 지남에 따라 프리셉터, 동기, 선배와의 관계에서 사회적지지를 경험한다(Lee et al., 2017). 동료, 상사의 사회적지지는 신규간호사가 입사 후 겪게 되는 현실충격을 감소시키고(Lee & Suh, 2017) 회복탄력성을 증가시키는 것으로 나타났다(Lee, 2021). 교육전담간호사는 신규간호사의 학습 촉진, 갈등 조정 및 커뮤니케이션, 리더십 및 교육의 질 향상의 역할을 수행하며 신규간호사의 고충 파악, 신규간호사와 현장지도자 사이의 관계 형성 촉진, 신규간호사 간 의견교환과 정보공유 촉진 등 사회적지지를 통해 신규간호사의 사회화를 촉진한다(Korean Nurses Association, KNA, 2019). 하지만 교육전담간호사의 사회적지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향을 규명하는

국내 연구는 부족한 실정이다.

따라서 본 연구는 회복탄력성과 교육전담간호사의 사회적지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향을 규명하고, 더 나아가 신규간호사의 조직사회화를 향상시킬 수 있는 전략을 세우기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 회복탄력성과 교육전담간호사의 사회적지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성을 파악한다.

둘째, 대상자의 조직사회화, 회복탄력성, 교육전담간호사의 사회적지지 정도를 파악한다.

셋째, 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 조직사회화, 회복탄력성, 교육전담간호사의 사회적지지의 차이를 파악한다.

넷째, 대상자의 회복탄력성, 조직사회화, 교육전담간호사의 사회적지지 간의 상관관계를 파악한다.

다섯째, 대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 규명한다.

3. 용어의 정의

1) 신규간호사(new nurses)

(1) 이론적 정의

신규간호사는 정규 간호교육 과정을 마치고 간호사 면허를 취득하여 의료기관

에 정규직으로 채용된 12개월 이하의 실무 경력을 가진 간호사를 의미한다(Gu & Kim, 2014).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 현재 의료기관에 처음 입사하여 근무 기간이 3개월 이상 12개월 이하인 간호사를 의미한다. 신규간호사 교육관리체계 가이드라인에 따르면 신규간호사는 공통직무교육, 현장직무교육을 3개월 받은 후 독립적인 환자 간호를 수행하도록 권고하고 있어(KNA, 2019) 3개월 이상 신규간호사를 대상으로 하였다.

2) 조직사회화(organizational socialization)

(1) 이론적 정의

조직사회화는 개인이 자신이 속한 조직의 설립방침을 수용하고 조직의 규범과 가치를 내면화하면서 조직이 필요로 하는 업무 지식과 기술의 습득 및 지지적인 상호관계를 통해 직업적 정체성을 형성하고 조직 내에서 효과적인 역할을 수행하도록 변화하는 과정을 의미한다(Kim & Choi, 2003).

(2) 조작적 정의

본 연구에서 조직사회화는 Sohn 등(2008)이 개발 후 타당도와 신뢰도를 검증한 신규간호사의 조직사회화 측정 도구를 이용하여 산출한 점수를 의미한다.

3) 회복탄력성(resilience)

(1) 이론적 정의

회복탄력성은 어려움에서 적응적 상태로 되돌아온다는 '회복'과 역경을 딛고

다시 튀어 오르는 ‘탄력성’의 합성어로, 개인이 겪는 역경과 어려움을 도약의 발판으로 삼는 힘을 의미한다(Kim, 2011).

(2) 조작적 정의

본 연구에서 회복탄력성은 Park과 Park (2016)이 개발한 극복력 측정 도구를 사용하여 산출한 점수를 의미한다.

4) 사회적지지(social support)

(1) 이론적 정의

사회적지지는 개인이 공식적인 지지그룹 또는 비공식적인 도움으로부터 실제로 제공받거나 제공받을 수 있다고 여기는 사회적 자원을 의미한다(Gottlieb & Bergen, 2010).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 Park (1985)이 개발한 사회적지지 척도 중 간접적으로 지각한 사회적지지 척도를 신규간호사가 교육전담간호사로부터 받은 사회적지지 정도를 측정할 수 있게 수정하여 산출한 점수를 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 신규간호사의 조직사회화

조직사회화란 개인이 자신이 속한 조직의 설립방침을 받아들이고 조직의 규범 및 가치를 내면화하여 조직이 필요로 하는 지식 및 기술의 습득하고 지지적 상호관계를 통해 직업적 정체성을 형성하면서 조직 내에서 효과적인 역할을 수행하도록 변화하는 과정이다(Kim & Choi, 2003). 조직사회화는 조직구성원의 경력 전반에서 이루어지며 대부분 신입직원의 조직사회화에 초점을 두고 있다(Oh & Kim, 2014).

조직사회화의 초기에 형성된 조직의식, 학습, 태도 및 행동 등은 신규간호사의 전 경력과정에 영향을 미치게 된다(Kim & Choi, 2003). 신규간호사는 조직사회화를 통해 간호업무 능력을 향상시킬 수 있고 전문직으로서의 역할을 정립할 수 있으며 대인관계에 잘 적응할 수 있다(Ham et al., 2022). 더 나아가 새로운 환경의 불확실성을 해소하여 개인적인 목표를 성취할 기반을 마련할 수 있다(Sohn et al., 2008). 조직사회화가 높을수록 간호사의 회복탄력성은 높은 것으로 나타났다(Moon & Yoon, 2019). 또한 조직사회화가 높을수록 신규간호사의 이직의도가 낮아지고(Ji & Kim, 2018) 재직의도가 높아지는 결과를 보였다(Kim, Jung, et al., 2020). Kim, Jung 등(2020)의 연구에서 조직사회화의 하위영역인 조직몰입은 신규간호사 재직의도에 가장 영향을 많이 주는 요인이었다. 의료기관은 조직사회화를 통해 조직에 대한 기여도가 높은 인적자원을 개발하고 육성할 수 있고, 성공적이지 못한 조직사회화로 인해 신규간호사가 이직하게 되면 신규직원의 모집과 육성에 투자한 자원을 손실하게 되므로(Sohn et al., 2008) 의료기관 측면에서도 신규간호사의 조직사회화는 중요한 부분이다.

신규간호사의 조직사회화에 영향을 주는 요인에 대한 선행연구는 다양하게 진행되었다. 신규간호사의 회복탄력성, 지각된 공정성, 전문직 자아개념은 조직사회화에 긍정적 영향을 주었고 직무 스트레스, 직장 내 괴롭힘은 부정적 영향을 주었다(Byun, 2021). 소명의식, 역할 갈등, 임상 수행능력, 성별, 희망부서 근무 여부 역시 조직사회화에 영향을 미치는 요인이었다(Oh & Park, 2021).

2. 신규간호사의 조직사회화 영향요인

1) 신규간호사의 회복탄력성

회복탄력성은 ‘resilience’를 번역한 것으로 힘든 상태에서 적응적 상태로 되돌아온다는 ‘회복’과 역경을 딛고 도약하는 ‘탄력성’의 합성어이다(Kim, 2011). 회복탄력성은 개인이 역경에 적응하고 평정을 유지하며, 환경을 통제하면서 긍정적인 방향으로 나아가는 능력이다(Jackson et al., 2007). 또한 개인이 겪는 어려움과 역경을 오히려 도약의 발판으로 삼는 힘이다(Kim, 2011). Polk (1997)는 ‘회복탄력성 간호모델’에서 회복탄력성 4개 패턴을 제시하였는데 ‘기질적 패턴’은 회복탄력성에 영향을 주는 개인의 신체적 속성과 심리사회적 속성이며 ‘관계적 패턴’은 사회 연결망과 신뢰하는 관계를 의미한다. ‘상황적 패턴’은 상황이나 스트레스 요인을 받아들이고 대처하는 능력이며 ‘철학적 패턴’은 개인의 신념으로(Polk, 1997) 삶의 목적을 가지고 긍정적이고 균형 있는 관점을 유지하는 것을 의미한다(Park & Park, 2016). 회복탄력성은 해결하기 까다롭거나 삶의 결정적인 선택을 해야 하는 상황에서 개인이 성공적이고 긍정적으로 문제를 해결할 수 있도록 해주며(Masten & Reed, 2002) 유전학, 발달 환경, 심리사회적 요인과 같은 다양한 상호 작용 요인들로 인해 개발되고 조절될 수 있다(Wu et al., 2013). 회복탄력성은 COVID-19의 세계적 유행병(pandemic) 상황과 같이 심리적 외상이 발생할 수 있는 환경에서 간호사가 개인의 스트레스를 관리할 뿐 아니라 성장을 할 수 있도록 하는 중요한 역할을 하므로 최근 간호학 분야에서 이와 관련된 연구가 활발히 이루어지고 있다(Shin, Kim, et al., 2024).

신규간호사는 예측하기 힘든 환자 상태와 익숙하지 않은 간호업무, 선배 간호사와의 인간관계 등으로 입사 후 많은 어려움을 겪게 된다(Lee et al., 2017). 회복탄력성은 간호사의 소진, 외상 후 스트레스 장애, 피로, 불안, 우울을 감소시키는 데 매개 역할을 하며(Yu et al., 2019) 간호사가 직무 스트레스에 긍정적으로 적응하여 높은 질의 간호를 지속할 수 있도록 해 준다(Cooper et al., 2020). 간호사의 회복탄력성은 사회적지지, 자기효능감, 일과 삶의 균형 및 자기 관리, 유머, 낙천주의, 현실성의 요소들로 이루어진다(Cooper et al., 2020). 신규간호사는 회복탄력성이 높을수록 간호업무를 잘 수행하며(Kim & Eun, 2023; Kim et al.,

2022), 현장 적응 능력이 높고(Son & Kim, 2019) 이직의도가 감소하게 된다(Na et al., 2022; Park & Shin, 2019). 즉 신규간호사의 회복탄력성은 간호업무의 질을 높이고 신규간호사의 이직률을 낮추기 위해 중요한 요소이지만 신규간호사의 회복탄력성 수치는 경력간호사보다 낮은 결과를 나타냈다(Hwang, 2018).

선행연구에서 희망, 외상 후 성장은 신규간호사의 회복탄력성에 영향을 주는 요인이었고 대처와 직무 성취감은 외상 후 성장을 매개로 신규간호사의 회복탄력성에 영향을 미쳤다(Ham et al., 2022). Hwang (2018)의 연구에서 상사와 동료의 지지는 신규간호사의 회복탄력성과 양의 상관관계를 보였으나 Ham 등(2022)의 연구에서는 신규간호사의 회복탄력성에 부정적인 영향을 주었다. 간호조직문화 중 관계지향문화, 혁신지향문화, 위계지향문화, 업무지향문화는 신규간호사의 회복탄력성에 긍정적인 영향을 주었다(Lee et al., 2018).

회복탄력성은 학습이나 훈련과 같은 외부 개입에 의해서도 개발될 수 있으므로(Zhai et al., 2021) 신규간호사의 회복탄력성을 증진하기 위한 프로그램들이 연구되고 있다(Han & Do, 2018; Lee et al., 2020; Ryu & Kim, 2020). 감성코칭 프로그램(Ryu & Kim, 2020), 인지행동치료와 마음챙김 기법의 결합을 기반으로 한 프로그램(Joyce et al., 2018)은 신규간호사의 회복탄력성에 긍정적인 영향을 주었다. 또한 스트레스는 회복탄력성에 영향을 주므로 스트레스 관리 교육도 신규간호사의 회복탄력성에 긍정적인 영향을 줄 수 있다(Andersen et al., 2021).

2) 교육전담간호사의 사회적지지

사회적지지는 개인이 공식적인 지지그룹 혹은 비공식적 도움으로부터 제공받는 사회적 자원이며, 실제 제공받지 않았더라도 제공받을 수 있다고 여기는 사회적 자원도 포함된다(Gottlieb & Bergen, 2010). 사회적지지는 개인이 스트레스로부터 받는 나쁜 영향을 완충하여 보호하는 역할을 하며 외로움, 불안, 우울 등 심리적 고통에 영향을 미치게 된다(Drageset, 2021).

신규간호사는 입사 후 대학 시절에 가졌던 지지 체계가 더 이상 존재하지 않음을 깨닫게 되며, 중요한 업무와 문제들 앞에서 상대적으로 고립되어있는 자신을 발견한다(Ebrahimi et al., 2016). 업무에 적응하는 1년 동안 신규간호사는 프리셉터, 동기, 선배와 같은 직장에서 비롯된 지지 체계를 갖게 되며 이러한 지지

체계로 인해 긍정적인 감정을 경험한다(Lee et al., 2017). 선행연구에서 동료와 상사의 지지는 신규간호사의 현실충격을 감소시키고(Lee & Suh, 2017) 회복탄력성을 높였다(Lee, 2021). 동료와의 협력, 관리자의 관심과 지지가 COVID-19 환자를 돌보는 간호사들의 사기를 증진시키는 데 긍정적인 역할을 하면서(Chung et al., 2022) 최근 간호사의 사회적지지에 대한 연구들이 활발히 이루어지고 있으나 신규간호사의 사회적지지에 대한 연구는 거의 없는 실정이다.

교육전담간호사는 신규간호사에게 간호직무 수행에 필요한 지식, 기술 및 역량을 전수하고 신규간호사의 적응을 지원하기 위한 간호사로(MOLEG, 2023), 신규간호사의 교육과 평가, 프리셉터에 대한 조언과 지도를 시행한다(KNA, 2019). 2019년부터 국공립병원을 대상으로 보건복지부와 대한병원협회에서 교육전담간호사 지원 사업을 시작하였고, 사업 참여기관의 신규간호사 이직률이 비참여기관에 비해 낮은 결과를 나타냈다(Shin, Hong, et al., 2024). 병원간호인력 배치현황 실태조사에 따르면 조사병원 210여개 중 교육전담간호사를 배치한 의료기관이 2019년 8개에서 2022년 89개로 확대되었으며(KHNA, 2020, 2023) 2024년 5월부터 의료기관의 유형 및 규모에 따라 적절한 교육전담간호사 인력을 배치하도록 명시된 법안이 시행되었다(MOLEG, 2023). 현재 여러 의료기관은 국민건강보험공단의 간호간병통합서비스 교육전담간호사 지원 제도, 보건복지부와 대한병원협회의 필수의료간호사 양성지원 사업을 통해 교육전담간호사 제도 운영을 지원받고 있다.

교육전담간호사의 역할에는 신규간호사의 교육 기획 및 학습 촉진, 신규간호사의 사회화 촉진, 갈등 조정 및 커뮤니케이션, 리더십 및 교육의 질 향상이 있다(KNA, 2019). 교육전담간호사는 신규간호사의 고충을 파악하고 신규간호사와 현장지도자 사이의 관계 형성을 촉진하며 신규간호사 간 의견교환과 정보공유를 촉진하는 등 사회적지지를 통해 신규간호사의 사회화를 촉진하지만(KNA, 2019) 국내에서 교육전담간호사의 사회적지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향에 대한 연구는 1개만 존재하고, 연구결과 교육전담간호사의 사회적지지는 신규간호사의 조직사회화에 유의미한 영향을 주었다(Song et al., 2020).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 회복탄력성과 교육전담간호사의 사회적지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 병원급 이상에서 근무하는 임상경력 3개월 이상 12개월 이하의 신규간호사 중 교육전담간호사에게 교육받은 경험이 있으며 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 간호사를 대상으로 선정하였다. 현재 일하고 있는 병원 외 다른 병원의 근무 경력이 있는 간호사는 제외하였다.

연구대상자 수는 G*Power 3.1.9.7 (Faul et al., 2009)을 이용하여 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측변수 10개로 계산한 결과, 172명이 산출되었다. 탈락율 약 10%를 고려하여 대상자 192명에게 설문지를 배부하였고 응답 내용이 불충분한 14명을 제외한 178명의 자료를 분석하였다.

3. 연구도구

본 연구에 사용된 설문지는 일반적 특성 및 직무 관련 특성, 신규간호사의 조직사회화, 신규간호사의 회복탄력성, 교육전담간호사의 사회적지지로 구성하였다.

1) 일반적 특성 및 직무 관련 특성

일반적 특성 및 직무 관련 특성은 연령, 성별, 결혼상태, 종교, 거주형태, 간호

직을 선택한 동기, 의료기관 소재지, 의료기관 유형, 병상수, 총 임상경력, 근무부서, 희망부서 배치 여부, 부서이동 횟수, 근무형태, 월평균 밤 근무 횟수, 간호교육팀 설치 여부, 교육전담간호사와 면담 여부, 독립 전 교육전담간호사 교육 여부, 독립 후 교육전담간호사 교육 여부를 조사하였다.

2) 신규간호사의 조직사회화

신규간호사의 조직사회화는 Sohn 등(2008)이 개발한 신규간호사의 조직사회화 측정 도구를 도구 개발자의 승인을 받아 사용하였다. 총 39개 문항인 본 도구는 개인적 특성(8문항), 단체적 특성(8문항), 직업정체성(3문항), 직무수행(5문항), 직무만족(5문항), 조직몰입(5문항), 소진(5문항)의 7개 하위영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도이며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점이고, 부정적 문항은 역코딩하여 분석하였다. 점수의 범위는 최저 39점에서 최고 195점으로 점수가 높을수록 조직사회화 정도가 높음을 의미한다. Sohn 등(2008)의 연구에서 Cronbach's α 는 .98이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .953으로 나타났다.

3) 신규간호사의 회복탄력성

신규간호사의 회복탄력성은 Park과 Park (2016)이 개발한 회복탄력성 측정 도구를 도구 개발자의 승인을 받아 사용하였다. 총 30개 문항인 본 도구는 기질적 패턴(5문항), 관계적 패턴(4문항), 상황적 패턴(10문항), 철학적 패턴(6문항), 전문가적 패턴(5문항)의 5개 하위영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도이며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점이고 측정점수는 최저 30점에서 최고 150점이다. 점수가 높을수록 회복탄력성이 높은 것을 나타낸다. Park과 Park (2016)의 연구에서 Cronbach's α 는 .95이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .969로 나타났다.

4) 교육전담간호사의 사회적지지

교육전담간호사의 사회적지지는 Park (1985)이 개발한 사회적지지 측정 도구를 도구 개발자의 승인을 받아 신규간호사가 교육전담간호사로부터 받은 사회적지지 정도를 측정할 수 있게 수정하여 사용하였다. 개인이 타인에게 일상적으로 제공받는 사회적지지를 측정하기 위한 Park (1985)의 도구는 총 25개 문항으로 정서적 지지(7문항), 정보적 지지(6문항), 물질적 지지(6문항), 평가적 지지(6문항)의 4개 하위영역으로 구성되어 있으며 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .950으로 나타났다.

연구자가 수정한 예비문항에 대해 간호학 교수 1인, 교육관리자 2인, 교육전담간호사 5인에게 자문을 받아 전문가 내용타당도 검증을 시행하였다. 각 문항별로 내용타당도 지수(content validity index, CVI)를 산출하였다. 1차 내용타당도 검증 결과 정서적 지지 1문항, 물질적 지지 2문항이 제외되었고 제외된 3개 문항은 돈을 빌려주거나 대신 일을 해주는 등 교육전담간호사의 역할에 적합하지 않은 내용이었다. 전문가 의견을 바탕으로 일부 문항을 수정하여 2차 내용타당도 검증을 시행하였다. 2차 내용타당도 검증 결과 모든 문항의 CVI가 .80 이상인 1.00으로 산출되어 내용타당도가 확인되었다(Lynn, 1986).

교육전담간호사의 사회적지지 측정 도구의 최종 문항은 총 22개로 정서적 지지(6문항), 정보적 지지(6문항), 물질적 지지(4문항), 평가적 지지(6문항)로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도이며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점이고 측정점수는 최저 22점에서 최고 110점이다. 점수가 높을수록 신규간호사가 인지하는 교육전담간호사의 사회적지지 수준이 높은 것을 나타낸다. 본 연구에서 교육전담간호사의 사회적지지 측정 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .975로 나타났다.

4. 자료수집

본 연구는 기관윤리위원회(Institutional Review Board, IRB)의 승인을 받은 후 2024년 3월 25일부터 3월 31일까지 시행하였다. 간호사들의 거주 지역, 근무 병

원의 규모, 근무부서 등의 제한을 두지 않고 자발적으로 참여할 수 있는 온라인 설문을 통해 진행하였다. 간호사와 관련된 온라인 커뮤니티(네이버 “간호사를 대표하는 모임” 카페)에 본 연구에 대한 모집공고문을 게시하였고, 비대면 온라인 설문조사 방법인 구글 설문지를 활용하여 눈덩이 표집을 포함한 편의 추출 방법으로 수행하였다.

설문지 작성은 약 20분 소요되었으며 설문에 참여한 연구대상자에게는 소정의 커피쿠폰을 제공하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 연구대상자의 윤리적 보호를 위해 IRB의 심의를 거쳐 연구승인(승인번호: 2024R0003-002)을 받은 후 진행하였다. 온라인 설문지 시작 첫 화면에 연구의 목적과 절차를 설명하고 ‘연구 참여에 동의하십니까?’라는 문항에 ‘예’를 자발적으로 선택한 참여자에 한해 설문을 시행하였다. 연구 참여자가 참여 중단을 원한다면 언제든지 중단할 수 있음을 고지하였다. 연구 과정에서 수집된 자료는 고유 식별코드로 익명화 처리를 하고 접근이 제한된 컴퓨터와 잠금장치에 문서를 저장하여 연구자 외에는 접근 불가능하도록 하였다. 또한 연구가 끝난 후에는 향후 점검을 위해 연구 종료 후 3년 동안 보관을 할 예정이며, 보관 기간이 종료된 후에는 종이문서는 파쇄하고 전자문서는 영구적으로 삭제할 예정이다.

6. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 27.0 프로그램(IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 사용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, 중앙값과 최솟값 및 최댓값으로 분석하였다.

- 2) 대상자의 조직사회화, 회복탄력성, 교육전담간호사의 사회적지지는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 조직사회화, 회복탄력성, 교육전담간호사의 사회적지지의 차이는 t-test와 one-way ANOVA로 분석하고 Scheffé test를 이용하여 사후분석을 시행하였다.
- 4) 대상자의 조직사회화, 회복탄력성, 교육전담간호사의 사회적지지 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 5) 신규간호사의 조직사회화에 영향을 주는 요인은 multiple regression analysis로 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성

대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성은 다음과 같다(Table 1). 본 연구의 대상자는 총 178명으로 여성이 170명(95.5%)으로 나타났다. 평균 연령은 만 24.69±1.99세이고 만 23~24세가 110명(61.8%)으로 가장 많았다. 미혼이 177명(99.4%)이었고 무교가 101명(56.7%)으로 가장 많았으며 본가에 거주 중인 경우가 104명(58.4%)이었다. 간호직을 선택한 동기는 '적성과 흥미'가 80명(44.9%)이었고 '타인 권유나 취업 목표'가 98명(55.1%)으로 나타났다.

의료기관 소재지는 수도권이 132명(74.2%), 수도권 외 지역이 46명(25.8%)이었고 의료기관 유형은 상급종합병원이 58명(32.6%), 종합병원이 118명(66.3%), 병원이 2명(1.1%)으로 나타났다. 평균 병상수는 649.60±399.43병상이고 500~999병상이 94명(52.8%)으로 가장 많았다.

총 임상경력은 평균 7.32±2.24개월로 3~7개월이 95명(53.4%), 8~12개월이 83명(46.6%)으로 나타났다. 근무부서는 병동이 134명(75.3%)으로 가장 많았고 희망부서 배치 여부에 '아니오'가 57명(32.0%)이었다. 57명(32.0%)이 부서이동 경험이 있었으며 평균 부서이동 횟수는 평균 0.37±0.59회로 나타났다. 근무형태는 3교대가 171명(96.1%)으로 가장 많았고 월평균 밤 근무 횟수는 6.48±2.73회로 나타났다.

간호교육팀 설치 여부는 176명(98.9%)이 '예'로 응답하였다. 168명(94.4%)이 교육전담간호사와 면담을 하였고 평균 면담횟수는 3.81±3.10회였다. 176명(98.9%)이 독립 전 교육전담간호사에게 교육을 받았고 평균 4.55±1.53개의 교육 프로그램을 들었으며 그 중 기본간호술기가 160명(89.9%)으로 가장 많았다. 125명(70.2%)이 독립 후 교육전담간호사에게 교육을 받았고 평균 2.75±2.71개의 교육 프로그램을 들었으며 그 중 간호술기 심화과정이 88명(49.4%)으로 가장 많았다.

Table 1. General Characteristics and Work Characteristics of Participants

(N=178)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	Median (Min-Max)
Gender	Male	8 (4.5)		
	Female	170 (95.5)		
Age (yr)	23~24	110 (61.8)	24.69±1.99	24.00 (23.00-35.00)
	≥25	68 (38.2)		
Marital status	Unmarried	177 (99.4)		
	Married	1 (0.6)		
Religion	Yes	77 (43.3)		
	No	101 (56.7)		
Living with family	Yes	104 (58.4)		
	No	74 (41.6)		
Motivation for choosing nursing	Aptitude or interest	80 (44.9)		
	Advice or employment	98 (55.1)		
Hospital location	Metropolitan	132 (74.2)		
	Non-metro-politan	46 (25.8)		
Type of hospital	Tertiary hospital	58 (32.6)		
	General hospital	118 (66.3)		
	Hospital	2 (1.1)		
Number of beds	<500	60 (33.7)	649.60±399.43	588.50 (110.00-2764.00)
	500~999	94 (52.8)		
	≥1000	24 (13.5)		
Clinical career (months)	3~7	95 (53.4)	7.32±2.24	7.00 (3.00-12.00)
	8~12	83 (46.6)		
Working department	Ward	134 (75.3)		
	Others	44 (24.7)		
Desired department	Yes	121 (68.0)		
	No	57 (32.0)		
Department reassignment	Yes	57 (32.0)	0.37±0.59	0.00 (0.00-3.00)
	No	120 (67.4)		
3-shift work	Yes	171 (96.1)		
	No	7 (3.9)		
Number of night duty per month			6.48±2.73	6.00 (0.00-20.00)
Nursing education team	Yes	176 (98.9)		
	No	2 (1.1)		
CNEs' counseling	Yes	168 (94.4)	3.81±3.10	3.00 (0.00-20.00)
	No	10 (5.6)		

CNEs=Clinical nurse educators

Table 1. Continued

(N=178)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	Median (Min-Max)
CNEs' education before independent practice	Yes	176 (98.9)	4.55±1.53	5.00 (0.00-6.00)
	No	2 (1.1)		
Type of CNEs' Education before independent practice* (N=176)	Orientation	141 (79.2)	2.75±2.71	2.00 (0.00-8.00)
	Basic nursing skills	160 (89.9)		
	Electronic medical record (EMR)	148 (83.1)		
	Customer service	120 (67.4)		
	Hospital infection control practice	126 (70.8)		
	Patient safety & quality improvement	114 (64.0)		
CNEs' education after independent practice	Yes	125 (70.2)	2.75±2.71	2.00 (0.00-8.00)
	No	53 (29.8)		
Type of CNEs' Education after independent practice* (N=125)	Basic nursing skills	56 (31.5)	2.75±2.71	2.00 (0.00-8.00)
	Advanced nursing skills	88 (49.4)		
	Electronic medical record (EMR)	59 (33.1)		
	Customer service	65 (36.5)		
	Nursing ethics	48 (27.0)		
	Hospital infection control practice	49 (27.5)		
	Patient safety & quality improvement	56 (31.5)		
	On-site support training	68 (38.2)		

CNEs=Clinical nurse educators

*Multiple response

2. 대상자의 조직사회화, 회복탄력성, 교육전담간호사의 사회적지지

대상자의 조직사회화, 회복탄력성, 교육전담간호사의 사회적지지는 다음과 같다(Table 2). 조직사회화는 문항 평점 5점 만점에 평균 3.10 ± 0.69 점이었다. 하위영역별 평균점수는 ‘직업정체성’이 3.65 ± 0.77 점으로 가장 높았으며, ‘개인적 특성’이 3.62 ± 0.75 점, ‘직무만족’이 3.21 ± 0.82 점, ‘단체적 특성’이 3.07 ± 0.67 점, ‘조직몰입’이 2.83 ± 1.09 점, ‘직무수행’이 2.66 ± 1.06 점, ‘소진’이 2.58 ± 0.92 점 순이었다.

회복탄력성은 문항 평점 5점 만점에 평균 3.80 ± 0.68 점이었다. 하위영역별 평균점수는 ‘관계적 패턴’이 4.00 ± 0.72 점으로 가장 높았으며, ‘상황적 패턴’이 3.85 ± 0.67 점, ‘철학적 패턴’이 3.76 ± 0.82 점, ‘기질적 패턴’이 3.76 ± 0.75 점, ‘전문가적 패턴’이 3.65 ± 0.78 점 순이었다.

교육전담간호사의 사회적지지는 문항 평점 5점 만점에 평균 3.81 ± 0.82 점이었다. 하위영역별 평균점수는 ‘정보적 지지’가 3.89 ± 0.87 점으로 가장 높았으며, ‘물질적 지지’가 3.79 ± 0.89 점, ‘평가적 지지’가 3.79 ± 0.82 점, ‘정서적 지지’가 3.77 ± 0.84 점 순이었다.

Table 2. Scores of Organizational Socialization, Resilience, and Social Support from Clinical Nurse Educators

(N=178)

Variables	M±SD	Min-Max	Possible range
Organizational socialization	3.10±0.69	1.77-4.54	1-5
Individuality	3.62±0.75	1.38-5.00	
Organizational characteristics	3.07±0.67	1.38-5.00	
Professional identity	3.65±0.77	1.67-5.00	
Job performance	2.66±1.06	1.00-5.00	
Job satisfaction	3.21±0.82	1.40-5.00	
Organizational commitment	2.83±1.09	1.00-5.00	
Burn out	2.58±0.92	1.00-4.60	
Resilience	3.80±0.68	1.63-5.00	1-5
Dispositional pattern	3.76±0.75	1.60-5.00	
Relational pattern	4.00±0.72	1.25-5.00	
Situational pattern	3.85±0.67	1.50-5.00	
Philosophical pattern	3.76±0.82	1.50-5.00	
Professional pattern	3.65±0.78	1.40-5.00	
Social support from CNEs	3.81±0.82	1.50-5.00	1-5
Emotional support	3.77±0.84	1.33-5.00	
Informational support	3.89±0.87	1.33-5.00	
Material support	3.79±0.89	1.00-5.00	
Evaluative support	3.79±0.82	1.33-5.00	

CNEs=Clinical nurse educators

3. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 조직사회화, 회복탄력성과 교육전담간호사의 사회적지지의 차이

대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 조직사회화, 회복탄력성, 교육전담간호사의 사회적지지의 차이는 다음과 같다(Table 3).

1) 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 조직사회화의 차이

조직사회화는 만 23~24세일 때($t=2.872, p=.005$), 종교가 있을 때($t=-3.617, p<.001$), 본가에 거주할 때($t=-3.219, p=.002$), 간호직을 선택한 동기가 '적성과 흥미'일 때($t=6.520, p<.001$), 의료기관 소재지가 수도권일 때($t=4.043, p<.001$), 근무 부서가 병동일 때($t=3.114, p=.002$), 희망부서에 배치되었을 때($t=-5.848, p<.001$), 교육전담간호사와 면담을 시행했을 때($t=-4.342, p=.001$), 독립 후 교육전담간호사에게 교육을 받았을 때($t=-3.824, p<.001$) 높게 나타났다.

2) 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 회복탄력성의 차이

회복탄력성은 만 23~24세일 때($t=3.374, p=.001$), 종교가 있을 때($t=-2.099, p=.037$), 간호직을 선택한 동기가 '적성과 흥미'일 때($t=-4.478, p<.001$), 병상수가 500~999병상일 때보다 500병상 미만일 때($F=5.320, p=.006$), 총 임상경력이 8~12개월일 때($t=-2.360, p=.019$), 희망부서에 배치되었을 때($t=-3.058, p=.003$), 교육전담간호사와 면담을 시행했을 때($t=-2.993, p=.003$), 독립 후 교육전담간호사에게 교육을 받았을 때($t=-2.323, p=.023$) 높게 나타났다.

3) 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 교육전담간호사의 사회적지지의 차이

교육전담간호사의 사회적지지는 만 23~24세일 때($t=3.757, p<.001$), 간호직을 선택한 동기가 '적성과 흥미'일 때($t=-2.731, p=.007$), 총 임상경력이 8~12개월일 때($t=-2.074, p=.040$), 희망부서에 배치되었을 때($t=-3.820, p<.001$), 부서이동 경

힘이 없을 때($t=2.986$, $p=.003$), 교육전담간호사와 면담을 시행했을 때($t=-3.841$, $p<.001$), 독립 후 교육전담간호사에게 교육을 받았을 때($t=-4.783$, $p<.001$) 높게 나타났다.

Table 3. Organizational Socialization, Resilience, and Social Support from Clinical Nurse Educators according to General Characteristics and Work Characteristics

(N=178)

Characteristics	Categories	Organizational socialization			Resilience			Social support from CNEs		
		M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p
Gender	Male	3.01±0.48	-0.374	.709	3.53±0.52	-1.167	.245	3.47±0.49	-1.227	.222
	Female	3.10±0.69			3.82±0.69			3.83±0.83		
Age (yr)	23~24	3.21±0.73	2.872	.005	3.94±0.66	3.374	.001	3.99±0.82	3.757	<.001
	≥25	2.92±0.57			3.59±0.67			3.53±0.75		
Marital status	Unmarried	3.10±0.69	0.143	.886	3.80±0.68	-0.092	.927	3.82±0.82	0.939	.349
	Married	3.00			3.87			3.05		
Religion	Yes	3.31±0.77	-3.617	<.001	3.93±0.68	-2.099	.037	3.91±0.85	-1.406	.161
	No	2.94±0.56			3.71±0.67			3.74±0.79		
Living with family	Yes	3.23±0.76	-3.219	.002	3.84±0.77	-0.812	.418	3.78±0.89	0.662	.509
	No	2.92±0.51			3.76±0.53			3.86±0.71		
Motivation for choosing nursing	Aptitude or interest	3.44±0.67	6.520	<.001	4.04±0.53	-4.478	<.001	3.99±0.70	-2.731	.007
	Advice or employment	2.82±0.56			3.61±0.73			3.67±0.88		
Hospital location	Metropolitan	3.19±0.73	4.043	<.001	3.86±0.69	-1.943	.054	3.84±0.84	-0.837	.404
	Non-metropolitan	2.83±0.42			3.64±0.65			3.73±0.77		
Type of hospital	Tertiary hospital	2.99±0.66	1.825	.164	3.67±0.59	1.794	.169	3.90±0.74	0.464	.629
	General hospital	3.16±0.70			3.87±0.72			3.77±0.86		
	Hospital	2.55±0.09			3.55±0.45			3.89±0.03		
Number of beds	<500 ^a	3.14±0.69	0.179	.836	4.02±0.68	5.320	.006	3.79±0.90	0.352	.703
	500~999 ^b	3.08±0.71			3.66±0.71		a>b	3.79±0.82		
	≥1000 ^c	3.06±0.59			3.81±0.40			3.94±0.56		

CNEs=Clinical nurse educators

Table 3. Continued

(N=178)

Characteristics	Categories	Organizational socialization			Resilience			Social support from CNEs		
		M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p
Clinical career (months)	3~7	3.02±0.67	-1.594	.113	3.65±0.73	-2.360	.019	3.64±0.91	-2.074	.040
	8~12	3.19±0.69			3.90±0.64			3.92±0.74		
Working department	Ward	3.17±0.72	3.114	.002	3.84±0.71	-1.193	.235	3.84±0.71	-1.193	.235
	Others	2.87±0.50			3.70±0.58			3.70±0.58		
Desired department	Yes	3.26±0.72	-5.848	<.001	3.91±0.67	-3.058	.003	3.97±0.75	-3.820	<.001
	No	2.75±0.43			3.58±0.66			3.48±0.87		
Department reassignment	Yes	3.23±0.72	-1.797	.074	3.80±0.70	0.070	.945	3.55±0.94	2.986	.003
	No	3.04±0.66			3.80±0.68			3.93±0.73		
3-shift work	Yes	3.10±0.69	0.617	.538	3.81±0.69	0.524	.601	3.83±0.82	1.030	.304
	No	2.94±0.45			3.67±0.31			3.50±0.84		
Nursing education team	Yes	3.10±0.69	-1.028	.305	3.80±0.68	-0.009	.993	3.82±0.82	-0.937	.350
	No	2.60±0.49			3.80±0.99			3.27±0.26		
CNEs' counseling	Yes	3.13±0.69	-4.342	.001	3.84±0.67	-2.993	.003	3.87±0.79	-3.841	<.001
	No	2.56±0.38			3.19±0.65			2.88±0.68		
CNEs' education before independent practice	Yes	3.09±0.69	0.725	.469	3.80±0.68	1.349	.179	3.81±0.82	0.286	.775
	No	3.45±0.31			4.45±0.78			3.98±0.22		
CNEs' education after independent practice	Yes	3.22±0.68	-3.824	<.001	3.89±0.62	-2.323	.023	4.01±0.68	-4.783	<.001
	No	2.81±0.61			3.61±0.78			3.34±0.93		

CNEs=Clinical nurse educators

4. 대상자의 조직사회화, 회복탄력성, 교육전담간호사의 사회적지지 간 상관관계

대상자의 조직사회화, 회복탄력성, 교육전담간호사의 사회적지지 간 상관관계를 분석한 결과는 다음과 같다(Table 4). 조직사회화는 회복탄력성($r=.660, p<.001$)과 교육전담간호사의 사회적지지($r=.461, p<.001$)와 모두 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 회복탄력성의 하위영역인 기질적 패턴($r=.653, p<.001$), 관계적 패턴($r=.453, p<.001$), 상황적 패턴($r=.623, p<.001$), 철학적 패턴($r=.628, p<.001$), 전문가적 패턴($r=.637, p<.001$)과 교육전담간호사의 사회적지지 하위영역인 정서적 지지($r=.449, p<.001$), 정보적 지지($r=.438, p<.001$), 물질적 지지($r=.433, p<.001$), 평가적 지지($r=.449, p<.001$)는 모두 조직사회화와 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Table 4. Correlation among Organizational Socialization, Resilience, and Social Support from Clinical Nurse Educators

(N=178)

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
(X1) Organizational socialization	1											
(X2) Resilience	.660 ($<.001$)	1										
(X3) Dispositional pattern	.653 ($<.001$)	.913 ($<.001$)	1									
(X4) Relational pattern	.453 ($<.001$)	.851 ($<.001$)	.732 ($<.001$)	1								
(X5) Situational pattern	.623 ($<.001$)	.954 ($<.001$)	.831 ($<.001$)	.786 ($<.001$)	1							
(X6) Philosophical pattern	.628 ($<.001$)	.928 ($<.001$)	.811 ($<.001$)	.748 ($<.001$)	.833 ($<.001$)	1						
(X7) Professional pattern	.637 ($<.001$)	.927 ($<.001$)	.834 ($<.001$)	.724 ($<.001$)	.851 ($<.001$)	.843 ($<.001$)	1					
(X8) Social support from CNEs	.461 ($<.001$)	.633 ($<.001$)	.549 ($<.001$)	.603 ($<.001$)	.608 ($<.001$)	.595 ($<.001$)	.552 ($<.001$)	1				
(X9) Emotional support	.449 ($<.001$)	.590 ($<.001$)	.523 ($<.001$)	.538 ($<.001$)	.560 ($<.001$)	.561 ($<.001$)	.525 ($<.001$)	.967 ($<.001$)	1			
(X10) Informational support	.438 ($<.001$)	.627 ($<.001$)	.545 ($<.001$)	.604 ($<.001$)	.614 ($<.001$)	.575 ($<.001$)	.538 ($<.001$)	.963 ($<.001$)	.894 ($<.001$)	1		
(X11) Material support	.433 ($<.001$)	.598 ($<.001$)	.517 ($<.001$)	.562 ($<.001$)	.569 ($<.001$)	.574 ($<.001$)	.522 ($<.001$)	.949 ($<.001$)	.899 ($<.001$)	.901 ($<.001$)	1	
(X12) Evaluative support	.449 ($<.001$)	.614 ($<.001$)	.522 ($<.001$)	.605 ($<.001$)	.588 ($<.001$)	.575 ($<.001$)	.532 ($<.001$)	.960 ($<.001$)	.912 ($<.001$)	.894 ($<.001$)	.869 ($<.001$)	1

CNEs=Clinical nurse educators

5. 대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인

대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인의 결과는 다음과 같다(Table 5). 회복탄력성과 교육전담간호사의 사회적지지의 하위영역 간 상관계수가 .80 이상으로 다중공선성이 의심되어(Shrestha, 2020) 회복탄력성 하위영역 중 기질적 패턴, 상황적 패턴, 전문가적 패턴을 제외하였고 교육전담간호사의 사회적지지는 전체 평균을 예측변수로 하였다. 일반적 특성 및 직무 관련 특성 중에서는 조직사회화에 유의하게 차이를 보였던 연령, 종교 여부, 본가 거주 여부, 간호직을 선택한 동기, 의료기관 소재지, 근무부서, 희망부서 배치 여부, 교육전담간호사와 면담 여부, 독립 후 교육전담간호사 교육 여부를 예측변수로 하였다.

Durbin-Watson 통계량이 2.032로 2에 가까워 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 나타났으며, 표준화 잔차를 구한 결과 모두 ± 3 이내의 값으로 잔차의 정규성 분포를 가정할 수 있었다. 공차한계는 0.358~0.890으로 0.1 이상, 분산팽창지수(variance inflation factor, VIF)는 1.094~2.790으로 10을 넘지 않아 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었으며 입력 방식을 이용하여 분석하였다. 특이값 검토를 위한 Cook's distance 값은 1.0을 초과하는 값이 없었다. 회귀분석 모형은 유의하였으며($F=16.319, p<.001$), 모형의 설명력은 50.9%로 나타났다.

신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 요인은 일반적 특성 및 직무 관련 특성에서 간호직을 선택한 동기가 '적성과 흥미'($\beta=.192, p=.002$), 수도권 소재 의료기관($\beta=.117, p=.036$), 독립 후 교육전담간호사 교육($\beta=.118, p=.050$)과 회복탄력성 하위영역 중 철학적 패턴($\beta=.452, p<.001$)으로 나타났다.

Table 5. Influencing Factors for Organizational Socialization

(N=178)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	0.903	0.259		3.485	<.001
Age (yr) (≥ 25)	-0.068	0.079	-.048	-0.863	.389
Religion (Yes)	0.121	0.080	.088	1.521	.130
Living with family (Yes)	0.081	0.080	.059	1.014	.312
Motivation for selection of nursing (Aptitude or interest)	0.264	0.084	.192	3.140	.002
Hospital location (Metropolitan)	0.182	0.086	.117	2.117	.036
Working department (Ward)	0.108	0.091	.068	1.186	.237
Desired department (Yes)	0.132	0.089	.090	1.485	.139
CNEs' counseling (Yes)	-0.022	0.171	-.007	-0.128	.898
CNEs' education after independent practice (Yes)	0.176	0.089	.118	1.978	.050
Resilience					
Relational pattern	0.009	0.082	.009	0.105	.917
Philosophical pattern	0.378	0.074	.452	5.137	<.001
Social support from CNEs	0.036	0.066	.043	0.540	.590
R ² =.543, Adjusted R ² =.509, F (p)=16.319 (<.001)					

CNEs=Clinical nurse educators; SE=Standard error

V. 논의

본 연구는 신규간호사의 조직사회화, 회복탄력성, 교육전담간호사의 사회적지지를 파악하고 조직사회화에 미치는 영향을 규명하여, 신규간호사의 조직사회화를 향상시킬 수 있는 전략을 세우기 위한 기초자료를 제공하고자 수행된 서술적 조사연구이다.

본 연구에서 신규간호사의 조직사회화는 5점 만점에 평균 3.10점으로, 같은 도구로 신규간호사의 조직사회화를 측정한 선행연구의 점수인 2.96~3.21점과 유사하였다(Ham et al., 2022; Kim & Park, 2019; Kim et al., 2020; Oh & Park, 2021; Song et al., 2020). 조직사회화 하위영역 중 ‘소진’과 ‘직무수행’의 점수가 가장 낮은 것은 선행연구와 유사한 결과였다(Ham et al., 2022; Kim & Park, 2019; Oh & Park, 2021). ‘직무수행’ 점수가 낮은 것은 신규간호사가 간호업무에 익숙하지 않기 때문으로 보이며, ‘소진’ 점수가 낮은 것은 미숙한 간호업무에 따른 높은 업무강도, 긴 근무시간, 시간 압박 때문으로 생각된다(Dall’Ora et al., 2020).

본 연구에서 신규간호사의 회복탄력성은 5점 만점에 평균 3.80점이었다. 이는 같은 도구를 사용하여 신규간호사의 회복탄력성을 측정한 선행연구의 점수인 3.52~3.76점보다 높았다(Kim & Choi, 2022; Kim & Hyun, 2022; Kim & Kim, 2023). 본 연구에서 신규간호사의 회복탄력성은 교육전담간호사와 면담하거나 독립 후 교육전담간호사에게 교육을 받은 경우 높게 나타났으므로 교육전담간호사의 개입이 회복탄력성 점수에 긍정적인 영향을 미친 것으로 생각된다. 그러나 이에 대한 선행연구가 없어 추가적인 연구를 통해 교육전담간호사의 면담과 독립 후 교육이 신규간호사의 회복탄력성에 미치는 영향을 규명하는 것이 필요하다. 본 연구에서 회복탄력성 하위영역 중 관계적 패턴, 상황적 패턴 순으로 점수가 높게 나타난 것은 선행연구와 유사하였다(Kim & Hyun, 2022; Kim & Kim, 2023).

본 연구에서 교육전담간호사의 사회적지지는 5점 만점에 평균 3.81점으로, 신규간호사를 대상으로 교육전담간호사의 사회적지지 정도를 측정한 선행연구의 점수인 4.16점보다 낮은 결과였다(Song et al., 2020). 2019년 교육전담간호사 지

원 사업을 시작으로 의료기관의 교육전담간호사 배치는 점차 확대되고 있다 (KNA, 2020, 2023). 본 연구는 다기관을 대상으로 시행되었으므로 교육전담간호사 제도가 안정적으로 정착되지 않은 의료기관의 상황이 결과에 반영되어 선행연구보다 낮은 결과가 나타난 것으로 보인다. 역량과 자신감, 조직의 지원에 대한 인식, 재직 의도를 포함하는 신규간호사의 임상 적응 정도는 2019년 교육전담간호사 지원 사업이 시작되고 3년 동안 점차 증가하였으므로(Shin, Hong, et al., 2024), 교육전담간호사 제도 도입 후 신규간호사 교육의 질 향상에는 시간이 소요될 것으로 생각된다. 반면에 본 연구에서 교육전담간호사의 사회적지지 점수는 교육전담간호사의 사회적지지의 원도구인 Park (1985)의 사회적지지 측정 도구를 이용하여 간호사가 가족과 친구, 직장 동료와 상사로부터 경험하는 사회적지지 정도를 측정한 선행연구의 점수인 3.11~3.68점보다 높았다(Choi & Yoo, 2021; Lee & Kim, 2023; Shin & Heo, 2023). 교육전담간호사는 신규간호사의 현실충격을 완화시키고 심리적 안정에 긍정적인 영향을 주기 때문에(Kim et al., 2023) 신규간호사가 교육전담간호사로부터 경험하는 사회적지지가 간호사가 가족과 친구, 직장 동료와 상사로부터 경험하는 사회적지지보다 높게 나타난 것으로 생각된다.

본 연구결과, 신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 요인은 간호직을 선택한 동기, 의료기관 소재지, 독립 후 교육전담간호사의 교육, 회복탄력성의 하위영역 중 철학적 패턴이었으며 이들은 조직사회화를 50.9% 설명하였다.

본 연구에서 간호직을 선택한 동기가 '적성과 흥미'일 때 '타인 권유나 취업 목표'일 때보다 조직사회화가 유의하게 높은 것은 자의로 간호직을 선택했을 때 조직사회화에 긍정적인 영향을 주는 것을 의미한다. 신규간호사를 대상으로 간호직을 선택한 동기와 조직사회화를 연구한 경우가 없어 직접 비교는 어려우나 본 연구의 결과는 간호직을 선택한 동기가 '적성과 흥미'일 때 '타인 권유나 취업 목표'일 때보다 이직 의도가 낮아진 선행연구의 결과와 유사하다(Kim, Jung, et al., 2020). 또한 소명의식이 신규간호사의 조직사회화에 긍정적인 영향을 준다는 선행연구의 결과와 비슷한 맥락이다(Oh & Park, 2021). 이에 의료기관에서는 신규간호사의 조직 적응을 위해 소명의식 증진 프로그램을 개발하여 운영하는 것이 필요하다고 생각된다.

본 연구에서 의료기관 소재지는 조직사회화에 유의한 영향을 주었으나 이와

관련된 선행연구는 없었다. 2022년 국민건강보험 통계에 의하면 국내 총 45개의 상급종합병원 중 22개가 수도권에 위치하며, 이는 절반에 가까운 수치이다 (National Health Insurance Service, NHIS, 2022). 상급종합병원 간호사의 사직률이 종합병원과 병원보다 낮게 나타나므로(KHNA, 2023) 타 지역에 비해 상급종합병원의 비율이 높은 수도권 지역은 조직에 적응하지 못하고 사직하는 신규간호사의 비율이 낮을 것으로 생각된다. 이는 근무하는 의료기관이 수도권에 위치할 경우 신규간호사의 조직사회화가 높았던 본 연구의 결과와 비슷한 맥락이다. 따라서 신규간호사의 조직사회화 증진을 위해 의료기관 소재지 및 유형별 조직사회화에 영향을 주는 요인을 파악하여 개선하는 중재를 마련하고 시행하는 것이 필요하다고 생각된다.

본 연구에서 독립 후 교육전담간호사의 교육은 신규간호사의 조직사회화에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났으나 이와 관련된 선행연구가 없어 직접 비교는 어려웠다. 본 연구에서 독립 후 교육전담간호사에게 교육을 받은 대상자는 70.2%로 독립 전 교육을 받은 비율인 98.9%보다 낮게 나타났는데, 이는 본 연구가 다양한 경력의 신규간호사를 대상으로 하였기 때문으로 보인다. 과거 국내 의료기관들은 신규간호사의 독립 전 교육에 치중하였으나 2019년 배포된 신규간호사 교육 운영체계 가이드라인에서 신규간호사의 독립 후에도 소그룹 직무교육, 면담, 멘토링 등의 교육을 지속하도록 권장하고 있어(KNA, 2019) 현재 많은 의료기관들이 교육전담간호사를 통해 신규간호사의 독립 후 교육을 시행하고 있다. 신규간호사는 입사 후 평균 57.3일의 교육을 받고 독립하여 독자적인 간호를 수행한다(Shin et al., 2019). 신규간호사는 입사 4개월 후에 조직몰입이 감소하고 입사 6개월 후에 소진이 증가되며 희망이 감소하게 되므로(Ju et al., 2020) 독립 후 교육전담간호사의 교육이 신규간호사의 조직사회화에 긍정적인 영향을 미친 것으로 보인다. 따라서 신규간호사의 조직사회화 강화를 위해서는 교육전담간호사가 신규간호사 교육 운영체계 가이드라인에 따라 독립 후 교육을 지속적으로 시행하는 것이 필요하다고 생각된다.

본 연구에서 회복탄력성 하위영역인 철학적 패턴은 신규간호사의 조직사회화에 영향을 주는 가장 큰 요인이었다. 철학적 패턴이 높은 것은 개인이 자신의 삶에 목적과 의미가 있다는 신념을 가지고 있어 상황을 긍정적으로 해석하는 것을 의미한다(Park & Park, 2016). 철학적 패턴과 조직사회화를 연구한 경우가 없어

직접 비교가 어려웠으나 신규간호사의 회복탄력성이 조직사회화에 긍정적인 영향을 미치는 결과를 많은 선행연구에서 확인할 수 있었다(Ham et al., 2022; Kim & Choi, 2022; Kim & Park, 2019; Park et al., 2015). 신규간호사 교육 운영체계에 철학적 패턴을 강화시키는 프로그램은 명시되어 있지 않으며(KNA, 2019) 국내 의료기관에서 실시하는 신규간호사 교육 프로그램의 대부분은 간호업무 역량 증진을 위한 것이다(Lee et al., 2020). 또한 국내외에서 신규간호사의 철학적 패턴을 강화하는 중재에 대한 연구는 이루어지지 않고 있다. 간호사를 대상으로 한 마음챙김 프로그램은 간호사가 자신의 감정과 신념을 인정하고 긍정적인 시각을 가질 수 있게 하였으므로(Lee & Jang, 2019), 마음챙김 프로그램을 신규간호사에게 적용할 시에도 이와 유사한 결과를 나타낼 것으로 예상된다. 철학적 패턴은 미래에 대한 긍정적인 시각과 개인의 신념을 의미하므로(Park & Park, 2016) 마음챙김 프로그램을 통해 신규간호사의 회복탄력성 중 철학적 패턴을 강화할 수 있을 것이다. 의료기관에서는 신규간호사의 조직사회화를 효과적으로 증진시키기 위해 신규간호사의 철학적 패턴을 증진시키기 위한 구체적인 중재 및 프로그램을 개발하고 효과를 확인하는 것이 필요하다고 생각된다. 또한 이를 바탕으로 신규간호사의 철학적 패턴을 증진시키는 데 효과를 나타낸 프로그램을 추후 신규간호사 교육 운영체계 가이드라인에 도입해야 할 것으로 생각된다.

본 연구에서 교육전담간호사의 사회적지지는 신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치지 않았는데 이는 선행연구와 상반된 결과이다(Song et al., 2020). 교육전담간호사 지원 사업의 참여기관에서 신규간호사 교육 운영체계는 점진적으로 발전하였고, 그에 따라 신규간호사의 조직 적응이 증가하였다(Shin, Hong, et al., 2024). 그러므로 의료기관에서 신규간호사 교육 운영체계와 신규간호사의 조직사회화에 대한 교육전담간호사의 영향력은 교육전담간호사 제도 도입 시기에 따라 차이가 있을 것이다. 본 연구는 교육전담간호사 제도의 도입 시기가 상이한 여러 의료기관들을 대상으로 시행하였으므로 교육전담간호사 제도를 안정적으로 운영하고 있는 단일기관에서 시행한 선행연구와 차이를 보인 것으로 생각된다. 교육전담간호사 배치와 관련된 의료법이 시행되고 국내 의료기관에 교육전담간호사의 신규간호사 교육 운영체계가 효과적으로 정착되고 난 뒤에 교육전담간호사의 사회적지지와 신규간호사의 조직사회화에 관한 다기관 대상 반복연구를 시행하여 교육전담간호사의 역할을 규명하는 것이 필요할 것이다.

본 연구는 의료기관의 교육전담간호사 배치가 법적으로 의무화되기 전 시행된 다기관 대상 연구로, 의료기관마다 교육전담간호사 제도의 정착 단계에 차이가 있어 교육전담간호사의 사회적지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향을 일반화하기 어렵다는 제한점이 있다. 그러나 회복탄력성과 교육전담간호사의 역할이 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향을 규명하려 한 연구라는 점에서 의의가 있다. 본 연구결과는 추후 신규간호사의 조직사회화를 위한 구체적인 중재 및 교육 프로그램 개발의 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 신규간호사의 조직사회화, 회복탄력성, 교육전담간호사의 사회적지지를 파악하고, 조직사회화에 미치는 영향을 규명하여 신규간호사의 조직사회화를 향상시킬 수 있는 방안을 모색함에 있어 기초자료를 제공하고자 수행되었다.

본 연구의 결과 자의로 간호직 선택, 수도권 소재 의료기관, 독립 후 교육전담간호사의 교육, 회복탄력성의 하위영역 중 철학적 패턴이 신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다.

본 연구를 통해 회복탄력성과 교육전담간호사의 사회적지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향을 확인하였다. 본 연구결과를 바탕으로 추후 신규간호사의 조직사회화를 위한 구체적인 중재 및 교육 프로그램 개발의 기초자료로 활용되길 기대한다.

2. 제언

첫째, 의료기관 소재지와 유형별 신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 파악하고 이를 개선하는 후속연구를 제언한다.

둘째, 전국 의료기관에 교육전담간호사 제도 운영이 효과적으로 정착된 후 교육전담간호사의 사회적지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향에 대한 반복연구를 제언한다.

셋째, 신규간호사의 회복탄력성 중 철학적 패턴을 강화하는 중재 및 프로그램을 개발하여 적용 효과를 측정된 뒤, 이를 신규간호사 교육 운영체계에 반영할 것을 제언한다.

참고문헌

- Andersen, S., Mintz-Binder, R., Sweatt, L., & Song, H. (2021). Building nurse resilience in the workplace. *Applied Nursing Research, 59*, 151433. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151433>
- Byun, J. Y. (2021). A systematic review of the studies on organizational socialization. *Journal of Convergence for Information Technology, 11*(3), 77-86. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2021.11.03.077>
- Choe, M. H., & Lee, H. N. (2016). Concept analysis of reality shock in new graduate nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 17*(11), 376-385. <https://doi.org/10.5762/kais.2016.17.11.376>
- Choi, E. B., & Yoo, K. H. (2021). The influence of social support and health promotion behaviors on nursing work performance among nurses. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, 27*(3), 333-341. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2021.27.3.333>
- Chung, S. J., Seong, M. H., & Park, J. Y. (2022). Nurses' experience in COVID-19 patient care. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 28*(2), 142-153. <https://doi.org/10.11111/jkana.2022.28.2.142>
- Cooper, A. L., Brown, J. A., Rees, C. S., & Leslie, G. D. (2020). Nurse resilience: A concept analysis. *International Journal of Mental Health Nursing, 29*(4), 553-575. <https://doi.org/10.1111/inm.12721>
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *Human Resources for Health, 18*(41). <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Drageset, J. (2021). Social support. In Haugan, G., & Eriksson, M. (Eds.). (2021). *Health promotion in health care-vital theories and research* (pp. 137-144). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-63135-2_11
- Ebrahimi, H., Hassankhani, H., Negarandeh, R., Azizi, A., & Gillespie, M. (2016). Barriers to support for new graduated nurses in clinical settings: A qualitative study. *Nurse Education Today, 37*, 184-188. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.11.008>

- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods, 41*(4), 1149–1160.
<https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Gottlieb, B. H., & Bergen, A. E. (2010). Social support concepts and measures. *Journal of Psychosomatic Research, 69*(5), 511–520.
<https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2009.10.001>
- Gu, M. J., & Kim, K. N. (2014). A study on the development and evaluation of hospital communication (hospital adaptation) program for new graduate nurses. *The Korean Journal of Health Service Management, 8*(4), 1–12. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.4.001>
- Ham, Y. S., Kim, H. S., Lee, Y. W., Lim, J. Y., & Sohn, M. (2022). Structural equation model on organizational socialization of hospital new nurses. *Journal of the Korean Contents Association, 22*(12), 587–602.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2022.22.12.587>
- Han, M. A., & Do, M. H. (2018). Basic research for the development of a coaching program for improving the resilience of new nurses. *Journal of Korean Coaching Research, 11*(4), 165–182.
<https://dx.doi.org/10.20325/KCA.2018.11.4.165>
- Hwang, E. H. (2018). Comparison of resilience between novice and experienced nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 19*(10), 530–539.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.10.530>
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of Advanced Nursing, 60*(1), 1–9.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
- Ji, E. A., & Kim, J. S. (2018). Factors influencing new graduate nurses' turnover intention according to length of service. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 24*(1), 51–60.

<https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.1.51>

- Joyce, S., Shand, F., Tighe, J., Laurent, S. J., Bryant, R. A., & Harvey, S. B. (2018). Road to resilience: A systematic review and meta-analysis of resilience training programmes and interventions. *BMJ Open*, *8*(6), e017858. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-017858>
- Ju, E. A., Park, M. H., Kim, I. H., Back, J. S., & Ban, J. Y. (2020). Changes in positive psychological capital, organizational commitment and burnout for newly graduated nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, *26*(3), 327-336. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2020.26.3.327>
- Kim, E. G., & Choi, E. H. (2022). Effect of preceptors' teaching behavior on new graduate nurses' intention to stay: The mediating effect of resilience and organizational socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, *28*(1), 57-66. <https://doi.org/10.1111/jkana.2022.28.1.57>
- Kim, E. G., Jung, M. S., Kim, J. K., & You, S. J. (2020). Factors affecting new graduate nurses' intention on retention in hospitals: Focused on nursing organizational culture, empowering leadership and organizational socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, *26*(1), 31-41. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.1.31>
- Kim, E. J., & Kim, E. G. (2023). Effects of preceptors' clinical teaching behavior on the field adaptation of new graduate nurses: Mediating effects of self-leadership and resilience. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, *29*(5), 577-587. <https://doi.org/10.1111/jkana.2023.29.5.577>
- Kim, H. O., Nam, M. H., & Kim, Y. N. (2022). Influence of nursing practice readiness and resilience on the nursing performance among new nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, *28*(4), 352-360. <https://doi.org/10.1111/jkana.2022.28.4.352>
- Kim, J. H. (2011). *Resilience*. Goyang: Wisdom House.
- Kim, M. J., & Eun, Y. (2023). Effects of mindfulness, resilience, and organizational commitment on nursing performance of nurses in a

- tertiary hospital. *Journal of Muscle and Joint Health*, 30(1), 36-47.
<https://doi.org/10.5953/JMJH.2023.30.1.36>
- Kim, M. S., & Choi, S. O. (2003). Concept analysis of organizational socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9(1), 19-30.
- Kim, S. J., & Park, H. J. (2019). Influences of new nurse-preceptor exchange relationship, on resilience and organizational socialization among new nurses: Mediating effect of resilience. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 19(3), 1025-1044.
<http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.3.1025>
- Kim, S. Y., & Hyun, M. S. (2022). A study of intention to stay, reality shock, and resilience among new graduate nurse. *Journal of the Korea Contents Association*, 22(10), 320-329.
<https://www.doi.org/10.5392/JKCA.2022.22.10.320>
- Kim, S. Y., Park, Y. W., Kim, K. H., & Hong, E. H. (2020). Effects of workplace bullying, nursing work environment, and reality shock on turnover intention of clinical nurses. *Journal of the Korea Safety Management & Science*, 22(3), 31-41.
<https://doi.org/10.12812/KSMS.2020.22.3.031>
- Kim, S. Y., Shin, S. J., & Lee, I. Y. (2023). Exploring the roles and outcomes of nurse educators in hospitals: A scoping review. *Korean Medical Education Review*, 25(1), 55-67. <https://doi.org/10.17496/kmer.22.026>
- Korean Hospital Nurses Association. (2020). *Annual report*. Seoul: Korean Hospital Nurses Association.
- Korean Hospital Nurses Association. (2021). *Annual report*. Seoul: Korean Hospital Nurses Association.
- Korean Hospital Nurses Association. (2022). *Annual report*. Seoul: Korean Hospital Nurses Association.
- Korean Hospital Nurses Association. (2023). *Annual report*. Seoul: Korean Hospital Nurses Association.

- Korean Nurses Association. (2019). *Guideline on the education system for new graduate nurses in hospitals*. Seoul: Korean Nurses Association.
- Lee, E. H., Cho, K. S., & Son, H. M. (2014). A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 20(1), 15-27.
- Lee, H. S., Kim, S. J., & Park, S. Y. (2017). Newly nurses' experience in their first year of practice. *Journal of Qualitative Research*, 18(2), 131-144. <https://doi.org/10.22284/qr.2017.18.2.131>
- Lee, M. K., & Jang, K. S. (2019). Effects of mindfulness-based programs for nurses: A literature review of international nursing journals. *Nursing and Health Issues*, 24(2), 146-155. <https://doi.org/10.33527/nhi2019.24.2.146>
- Lee, M. Y., Im, S. B., Byun, E. K., & Chung, E. J. (2018). Influence of nursing organization culture on resilience in new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 24(2), 137-146. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2018.24.2.137>
- Lee, M. Y., Jeon, M. K., Lee, M. K., Im, S. B., Byun, E. K., & Chung, E. J. (2020). Development of reinforcement of resilience and relation program for new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 26(2), 186-197. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2020.26.2.186>
- Lee, S. H. (2021). Structural equation modeling of new graduate nurses' resilience. *The Society of Convergence Knowledge Transactions*, 9(4), 95-110. <https://doi.org/10.22716/sckt.2021.9.4.047>
- Lee, S. M., & Kim, K. M. (2023). Influences of positive psychological capital, job satisfaction, and social support on performance of nurses in comprehensive nursing care service wards. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 32(4), 185-194. <https://doi.org/10.5807/KJOHN.2023.32.4.185>
- Lee, S. Y., & Suh, S. R. (2017). Effect of social support and self-efficacy in the relationship between nursing work environment and reality shock in new graduate nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial*

- Cooperation Society*, 18(4), 317-324.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.4.317>
- Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing research*, 35(6), 382-385.
<https://doi.org/10.1097/00006199-198611000-00017>
- Masten, A. S., & Reed, M. G. (2002). Resilience in development. In Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74-88). Oxford University Press.
- Moon, J. H., & Yoon, S. H. (2019). Factors influencing resilience in long-term care hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(5), 373-383. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.5.373>
- Na, H. J., Yoo, S. H., & Kweon, Y. R. (2022). Resilience mediates the association between job stress and turnover intention among new graduate nurses. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 24(1), 133-147. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2022.24.1.133>
- National Health Insurance Service. (2022). *Statistics on regional medical use: Status of medical institutions by region*. Retrieved May 23, 2024. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=350&tblId=TX_35003_A002&conn_path=I2
- Oh, H. M., & Park, Y. R. (2021). Factors associated with oragnizational socialization in new nurses. *Journal of Muscle and Joint Health*, 28(3), 242-251. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2021.28.3.242>
- Oh, J. J., & Kim, J. M. (2014). Determinants influencing oragnizational socialization: An integrative literature review. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 46(1), 151-180.
<https://doi.org/10.23840/agehrd.2014.46.1.151>
- Park, J. M., & Shin, N. Y. (2019). A convergence study on the relationships among job stress, resilience, and turnover intention of new nurses in general hospital. *Journal of the Korea Convergence Society*, 10(4), 277-284. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2019.10.4.277>

- Park, J. W. (1985). *A study to development a scale of social support* [Unpublished doctoral dissertation]. Yonsei University, Seoul.
- Park, M. M., & Park, J. W. (2016). Development of resilience scale for nurses. *Journal of the Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 23(1), 32-41. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2016.23.1.32>
- Park, S. Y., Kwon, Y. H., & Park, Y. S. (2015). Resilience and oragnizational socialization in new nurses. *Journal of the Korea Contents Association*, 15(2), 324-332. <https://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.02.324>
- Polk, L. V. (1997). Toward a middle-range theory of resilience. *Advances in Nursing Science*, 19(3), 1-13. <https://doi.org/10.1097/00012272-199703000-00002>
- Ryu, K., & Kim, J. K. (2020). Effect of emotional coaching program for clinical nurses on resilience, emotional labor, and self-efficacy. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50(3), 419-430. <https://doi.org/10.4040/jkan.19194>
- Shin, E. K., Kim, J. H., Kim, M. J., & Park, K. M. (2024). Effects of stress, resilience, and social support on post-traumatic growth in nurses caring for COVID-19 Patients. *Journal of Industrial Convergence*, 22(4), 39-48. <https://doi.org/10.22678/jic.2024.22.4.039>
- Shin, H. Y., & Heo, M. L. (2023). Mediation analysis of emotional intelligence on the relationship between social support and resilience by clinical nurses in COVID-19. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 29(3), 181-190. <https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.3.181>
- Shin, S. J., Hong, E. M., Lee, I. Y., & Kim, J. H. (2024). Effects of governmental support on clinical nurse educators in South Korea: A repeated cross-sectional study. *International Nursing Review*. <https://doi.org/10.1111/inr.12942>
- Shin, S. J., Park, Y. W., Kim, M. J., Kim, J. H., & Lee, I. Y. (2019). Survey on the education system for new graduate nurses in hospitals: Focusing on the preceptorship. *Korean Medical Education Review*, 21(2), 112-122.

- <https://doi.org/10.17496/kmer.2019.21.2.112>
- Shrestha, N. (2020). Detecting multicollinearity in regression analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 8(2), 39-42.
<https://doi.org/10.12691/ajams-8-2-1>
- Sohn, I. S., Kim, H. S., Kwon, J. S., Park, D. L., Han, Y. H., & Han, S. S. (2008). Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 14(1), 85-97.
- Son, J. E., & Kim, S. H. (2019). The influence of job stress, self-esteem, and resilience on the field adaptation in newly graduated nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 25(2), 151-160.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2019.25.2.151>
- Song, E. J., Kim, M. S., Lee, J. H., & Jeon, M. Y. (2020). The influence of reality shock and educational specialist nurse's social support on organizational socialization of new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 26(3), 344-351.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2020.26.3.344>
- The Ministry of Government Legislation. (2023, May 19). *Medical law, Article 41, Section 2*. Retrieved from [https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EC%9D%98%EB%A3%8C%EB%B2%95/\(20230925,18468,20210924\)/%EC%A0%9C41%EC%A1%B0](https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EC%9D%98%EB%A3%8C%EB%B2%95/(20230925,18468,20210924)/%EC%A0%9C41%EC%A1%B0)
- Wanberg, C. R. (2012). *The oxford handbook of organizational socialization*. New York: Oxford University press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199763672.001.0001>
- Wu, G., Feder, A., Cohen, H., Kim, J. J., Calderon, S., Charney, D. S., et al. (2013). Understanding resilience. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 7(10). <https://doi.org/10.3389/fnbeh.2013.00010>
- Yu, F., Raphael, D., Mackay, L., Smith, M., & King, A. (2019). Personal and work-related factors associated with nurse resilience: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 93, 129-140.

<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.02.014>

Yun, H. J., Kwak, E. M., & Kim, H. S. (2018). Focus group study on reality shock experiences of new graduate nurses. *Journal of Qualitative Research, 19*(2), 102-111. <https://doi.org/10.22284/qr.2018.19.2.102>

Zhai, X., Ren, L. N., Liu, Y., Liu, C. J., Su, X. G., & Feng, B. E. (2021). Resilience training for nurses: A meta-analysis. *Journal of Hospice and Palliative Nursing, 23*(6), 544-550.

<https://doi.org/10.1097/NJH.0000000000000791>

연구참여설명문

Version : 1.2

회복탄력성과 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향 설문

<연구제목: 회복탄력성과 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향(The Influence of Resilience and Educational Specialist Nurse's Social Support on Organizational Socialization of New Nurses)>

안녕하십니까. 울산대학교 산업대학원 임상전문간호학 중환자전문간호 석사과정에 재학 중인 이나임입니다. 저는 울산대학교 산업대학원에서 '회복탄력성과 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향'에 관한 연구를 진행하고 있습니다.

귀중한 시간을 내어 연구에 참여해 주심에 진심으로 감사의 말씀을 드립니다. 연구 참여에 있어 연구 설명서와 동의서를 충분히 읽어보고 연구의 목적과 진행 방법에 대해 이해한 후 자발적 참여 의사를 밝히시는 분에게 연구를 진행하게 됩니다. 이 과정을 '사전 동의'라고 하며, 설문지 작성에 강제성이 없으므로 원하지 않으시면 언제든지 중단할 수 있습니다. 귀하가 명확히 이해하지 못하는 단어나 정보에 대해서는 아래에 있는 연락처로 언제든지 문의해 주시기 바랍니다.

1. 연구의 목적

2020년, 2021년 신규간호사 이직 현황 조사결과에 따르면 간호사의 발령 후 1년 이내 이직의 가장 큰 사유는 업무부적응입니다. 따라서 이직률을 감소시키기 위해 신규간호사의 업무 적응을 위한 전략이 필요합니다.

간호에서의 조직사회화는 간호현장의 적응을 뜻합니다. 신규간호사의 조직사회화는 신규간호사의 업무 숙련, 간호사로서의 역할 정립, 대인관계 적응 등에 긍정적인 영향을 주며, 장기적으로는 이직의도를 줄이고 재직의도를 높이게 됩니다.

회복탄력성은 개인이 겪는 역경과 어려움을 도약의 발판으로 삼는 힘입니다. 신규간호사의 회복탄력성은 업무성과를 증가시키고 현장적응을 향상시키며 이직의도에 영향을 줍니다.

교육전담간호사는 사회적 지지를 통해 신규간호사의 사회화를 촉진하지만 이에 대한 국내 연구는 부족한 실정입니다.

저는 본 연구를 통해 회복탄력성과 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향을 규명하고, 신규간호사의 조직사회화를 향상시킬 수 있는 전략을 세우기 위한 기초자료를 마련하고자 합니다.

2. 예상 참여기간 및 본 연구에 참여하는 대략의 전체 연구대상자 수

본 연구는 연구기간 내 1회 설문지 조사입니다.

본 연구에 참여하는 연구대상자 수는 10%의 탈락율을 고려하여 총 192명입니다.

3. 연구대상자 선정기준 및 제외기준

본 연구는 병원급 이상의 의료기관에서 근무 중이고, 교육전담간호사에게 교육을 받은 경험이 있는 근무경력 3개월 이상 12개월 이하의 신규간호사를 대상으로 하는 서술적 조사연구입니다. 일하고 있는 병원 외 다른 병원의 근무 경력이 있는 간호사는 연구 대상에서 제외됩니다.

4. 연구대상자의 참여절차 및 방법

설문지 응답에 소요되는 예상 시간은 20분 내외입니다.

설문지 내용은 일반적 특성 19문항, 조직사회화 39문항, 회복탄력성 30문항, 교육전담간호사의 사회적지지 22문항으로 총 110문항으로 이루어져 있습니다.

5. 연구대상자에게 예상되는 위험 및 이득

연구대상자에게 설문지 작성으로 인한 불편감은 있을 수 있으나 연구에 참여함으로써 발생하는 직접적인 이익과 위험은 없습니다. 그러나 연구 참여에 대한 감사의 의미로 동의서 및 설문지 작성 후 5000원 상당의 커피쿠폰을 드립니다.

귀하는 본 연구에 참여하지 않을 자유가 있으며 본 연구에 참여하지 않아도 어떠한 위험이나 불이익도 없습니다. 귀하가 제공하는 정보는 신규간호사의 조직사회화 향상을 위한 귀중한 자료로 활용될 수 있도록 최선을 다하겠습니다

6. 연구 참여에 따른 손실에 대한 보상

본 연구와 관련하여 귀하에게는 어떠한 손상도 없을 것입니다.

7. 동의와 동의 철회에 관한 사항

본 연구에 참여 여부를 결정하는 것은 귀하에게 달려있습니다. 귀하는 연구 참여를 결정하였다 하더라도, 언제든지 동의철회를 통해 연구 참여를 그만둘 수 있습니다. 귀하가 본 연구에 참여하지 않거나 참여 중단을 하더라도 아무런 불이익을 받지 않습니다. **만약, 귀하가 연구 참여에 대한 동의를 철회하고자 한다면, 동의철회한 귀하의 자료는 절대 연구에 사용되지 않고 모든 자료는 외부로 누설되지 않도록 문서는 파쇄하고 파일은 영구 삭제 방법으로 직접 폐기될 것입니다.**

8. 개인정보 수집과 보호대책(이용·관리·파기)

본 연구의 참여로 귀하에게서 수집되는 개인정보는 연령, 성별, 결혼상태, 종교, 거주형태, 간호직을 선택한 동기, 의료기관 소재지/종별/병상수, 총 임상경력, 근무부서, 희망부서 배치여부, 부서이동 횟수, 근무형태, 밤 근무 횟수, 간호교육팀 설치여부, 교육전담간호사와 면담 시행 여부, 조직사회화, 회복탄력성, 교육전담간호사의 사회적 지지입니다. 성명, 전화번호는 답례품인 모바일 쿠폰을 전송하기 위한 것으로, 연구에 사용하지 않고 모바일 쿠폰 전송 후 데이터를 영구 삭제할 예정입니다.

본 연구는 IRB 승인일로부터 1년 이내 종료됩니다. 수집된 정보는 연구를 위해 사용되며 개인정보 보호법상에 따라 관리됩니다. 사생활 보호(privacy)를 준수하고 기밀유지(confidentiality)를 위해서 연구대상자의 개인정보 등의 개인 식별자(identifier)는 암호화(coded)하여 연구 책임자만이 접근 가능한 잠금장치가 있는 금고에 보관할 예정입니다. 연구를 통해 얻은 모든 개인정보는 비밀보장을 위해 최선을 다할 것입니다. 본 연구에서 수집된 개인(민감)정보는 연구진 내에서만 제공될 수 있습니다. 연구진은 암호화된 파일에 접근이 허용되며, 관련 문서는 연구진이 접근할 수 있는 곳에 보관하며 연구 책임자 허락 없이는 열람하지 못하게 할 계획입니다.

귀하가 본 동의서에 서명하는 것은, 이러한 사항에 대하여 사전에 알고 있었으며 이를 허용한다는 의사로 간주될 것입니다. 연구종료 후 연구 관련 자료(기관위원회 심의 결과, 서면 동의서, 개인정보 수집/이용·제공현황, 연구종료보고서)는 「생명윤리 및 안전에 관한 법률」 시행규칙 제15조에 따라 연구종료 후 3년간 보관됩니다. 보관 기간이 끝나면 모든 자료는 외부로 누설되지 않도록 개인정보 보호법 시행령 제16조에 따라 문서는 파쇄하고 파일은 영구 삭제 방법으로 폐기될 것입니다.

9. 연구 참여에 따른 문의사항 연락처

본 연구의 진행 과정 중 연구와 관련된 질문사항이 있다면 언제든지 아래의 연락처로 문의하시기 바랍니다.

◆ 연구책임자 : 이나임 ☎ 010-9129-1615

연구대상자의 권리에 대한 의문 사항 및 연구와 관련된 불편사항이 있는 경우 아래 연락처로 문의하시기 바랍니다.

◆ 울산대학교 생명윤리위원회 행정간사 (Tel. 052-259-1893)

[동의]

귀하는 위와 같은 연구 설명문을 읽고 충분히 이해하였으며, 연구 참여에 동의하십니까? *

예

아니오

연구대상자 모집 문건

Version : 1.1

[회복탄력성과 교육전담간호사의 사회적 지지가
신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향]

연구 대상자 모집공고

안녕하십니까? 저는 울산대학교 산업대학원 임상전문간호학 중환자전문간호 석사 과정에 재학 중인 이나임으로 "회복탄력성과 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향"을 연구하고 있습니다.

본 연구는 교육전담간호사에게 교육받은 경험이 있는 3개월 이상 12개월 이하 신규간호사를 대상의 설문조사 연구로, 설문에 참여해 주실 연구 대상자분들의 참여를 부탁드립니다.

연구주제

신규간호사의 회복탄력성과 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향

참여기준

- 교육전담간호사에게 교육받은 경험이 있는
- 병원급 이상의 의료기관에서 근무하는
- 3개월 이상 12개월 이하의 신규간호사
- 본 연구에 대한 설명을 읽고 목적을 이해하며 연구에 자발적으로 참여할 것을 동의한 자

설문링크



<https://forms.gle/YP7DES2nHrDdoX4f9>

소요시간

약 20분 내외

설문답례

설문지 응답 완료 후 감사의 의미로 모바일 커피 쿠폰 제공 예정

- 단, 대상자가 아니거나 부정확한 정보 기입 시 답례 증정이 어려울 수 있습니다.
- 연구 참여 보상 모바일 쿠폰은 설문 완료 후 4주 이내 일괄 증정될 예정입니다.
- 본 설문은 1회 이상 참여가 불가능합니다.

연구책임자

이나임(울산대학교 산업대학원 임상전문간호학 석사과정)
dlskdla65@naver.com 010-9129-1615

[부록 2] 설문지

1. 일반적 특성 및 직무 관련 특성

다음은 일반적 특성에 대한 문항입니다. 해당되는 곳에 선택 또는 기입해 주십시오.

1. 귀하의 만 나이는 어떻게 되십니까? 만 ()세

2. 귀하의 성별은 무엇입니까? ① 여성 ② 남성

3. 귀하의 결혼상태는 어떻게 되십니까?
 ① 미혼 ② 기혼 ③ 기타(이혼, 사별)

4. 귀하의 종교는 무엇입니까?
 ① 기독교 ④ 무교
 ② 불교 ⑤ 기타()
 ③ 천주교

5. 귀하의 거주형태는 어떻게 되십니까?
 ① 본가 거주 ⑤ 자취_혼자
 ② 친척집 거주 ⑥ 자취_형제/친구
 ③ 기숙사 ⑦ 기타()
 ④ 하숙

6. 귀하가 간호직을 선택한 동기는 무엇입니까?
 ① 적성에 맞아서 ④ 취업이 보장되어서
 ② 남을 돕고 싶어서 ⑤ 기타()
 ③ 가족·친지의 권유

7. 귀하가 근무 중인 의료기관은 어느 지역입니까?

- | | | |
|---------|-----------|-----------|
| ① 서울특별시 | ⑦ 울산광역시 | ⑬ 전북특별자치도 |
| ② 부산광역시 | ⑧ 세종특별자치시 | ⑭ 전라남도 |
| ③ 대구광역시 | ⑨ 경기도 | ⑮ 경상북도 |
| ④ 인천광역시 | ⑩ 강원특별자치도 | ⑯ 경상남도 |
| ⑤ 광주광역시 | ⑪ 충청북도 | ⑰ 제주특별자치도 |
| ⑥ 대전광역시 | ⑫ 충청남도 | |

8. 귀하가 근무 중인 의료기관은 다음 중 어디에 해당되십니까?

- | | |
|----------|---------|
| ① 상급종합병원 | ③ 병원 |
| ② 종합병원 | ④ 기타() |

9. 귀하가 근무 중인 의료기관의 병상수는 어떻게 되십니까? ()병상

10. 귀하의 총 임상경력은 몇 개월입니까? ()개월

11. 귀하의 근무지는 어떻게 되십니까?

- | | |
|---------|---------|
| ① 외과계병동 | ⑤ 수술실 |
| ② 내과계병동 | ⑥ 회복실 |
| ③ 중환자실 | ⑦ 외래 |
| ④ 응급실 | ⑧ 기타() |

12. 귀하의 현재 배치 부서는 희망했던 부서입니까?

- ① 예 ② 아니요

13. 귀하의 부서이동 횟수는 어떻게 되십니까? ()회

14. 귀하의 근무 형태는 어떻게 되십니까?

- | | |
|----------|----------|
| ① 통상근무 | ③ 3교대 근무 |
| ② 2교대 근무 | ④ 기타() |

15. 귀하의 1달 평균 밤 근무 횟수는 어떻게 되십니까? ()회
16. 근무 중인 의료기관에 간호교육팀이 설치되어 있습니까?
 ① 예 ② 아니오
17. 귀하는 교육전담간호사와 면담을 지금까지 몇 번 시행하였습니까? ()번
18. 귀하는 독립 전 교육전담간호사에게 교육을 받았나요?
 ① 예 (→ 18-1번 문항으로 이동)
 18-1. 받은 교육을 모두 선택하세요.
 ① 병원 오리엔테이션 ⑥ 감염관리
 ② 기본간호술기 ⑦ 환자안전과 질향상
 ③ 의료정보시스템(EMR) ⑧ 면담
 ④ 환자응대 및 CS 교육 ⑨ 기타()
 ⑤ 간호윤리
 ② 아니오 (→ 19번 문항으로 이동)
19. 귀하는 독립 후 교육전담간호사에게 교육을 받았나요?
 ① 예 (→ 19-1번 문항으로 이동)
 19-1 받은 교육을 모두 선택하세요.
 ① 기본간호술기 ⑥ 감염관리
 ② 간호술기 심화과정 ⑦ 환자안전과 질향상
 ③ 의료정보시스템(EMR) ⑧ 현장지원 교육
 ④ 환자응대 및 CS 교육 ⑨ 면담
 ⑤ 간호윤리 ⑩ 기타()
 ② 아니오

2. 신규간호사의 조직사회화

다음은 신규간호사의 조직사회화에 대한 문항입니다. 해당되는 곳에 선택해 주십시오.

번호	내용	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	어느 정도 그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 어떤 일이 복잡해 보이면 시도해 보려는 생각조차 하지 않는다.					
2	나는 새로운 일이 어려워 보이면 배우려고 시도하지 않는다.					
3	나는 새로운 것을 배울 경우 초기에 성공하지 못하면 곧 포기한다.					
4	나는 어떤 일을 한번 시도하여 해내지 못하면 해낼 때까지 계속 시도한다.					
5	나는 스스로 중요한 목표를 세웠을 때 그 목표를 실천하는 경우가 드물다.					
6	나는 타부서와의 관계에서 힘들 때가 있다.					
7	나는 간호보조요원과의 관계에서 어려움을 겪을 때가 있다.					
8	나는 동료 간호사와의 관계에서 힘들다고 느낄 때가 있다.					
9	간호조직은 동료에 대한 신뢰를 중시 여긴다.					
10	간호조직은 간호사들 간의 인화, 단결, 팀워크를 중시한다.					
11	간호조직은 간호사들 간의 인간적인 배려와 관심을 기울인다.					
12	간호사의 결속력이 강하다.					
13	간호조직은 변화를 싫어한다.					
14	간호조직은 융통성이 없다.					
15	간호조직은 업무성과를 서류상으로 남겨야 인정이 된다.					
16	간호조직은 개인 사정으로 갑작스런 휴가 신청이 어렵다.					

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	어느정도 그렇다	매우 그렇다
17	지금 수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.					
18	사회에서나 병원에서 타 직종과 비교할 때 간호직은 전문직으로 인정받고있다.					
19	간호사로서 내가 하는 일은 중요하다는 점에서 추호의 의심도 없다.					
20	간호행위 시 간호지식 부족으로 스트레스를 받는다.					
21	간호행위 시 간호기술의 부족으로 스트레스를 받는다.					
22	치료나 검사 방법을 몰라서 스트레스를 받는다.					
23	의료기기 조작에 어려움을 겪는다.					
24	응급상황 발생 시 어떻게 해야할 지 당혹스럽다.					
25	병원은 업무처리 과정에서 타 직종과의 문제발생 시 즉시 해결할 수 있는 행정체계가 마련되어 있다.					
26	병원은 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 행정조직이 체계화 되어있다.					
27	나는 행정적 사무 처리를 위해 기록에 소비하는 시간은 적당하며 이것 때문에 환자 간호시간을 빼앗기지 않는다고 확신한다.					
28	내 업무는 나 스스로 조정할 수 있다.					
29	나는 가끔 갈등을 일으키는 일을 하라고 하는 상관들이 너무 많다고 생각한다.					
30	보다 나은 보장과 신분이 보장된다면 언제든지 이직할 의사가 있다.					
31	만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다.					
32	나는 때때로 현 직장을 그만 두고 싶다는 생각을 한다.					

번호	내용	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	어느 정도 그렇 다	매우 그렇 다
33	이 병원을 선택한 것을 기쁘게 생각한다.					
34	이 병원의 문제가 곧 나의 문제라고 생각한다.					
35	나는 몸의 회복을 위해서 업무 시간보다 더 많은 휴식 시간이 필요하다.					
36	일을 한 후에도 여가활동을 즐길 수 있을 만큼 충분한 힘이 남아 있음을 느낀다.					
37	나는 대개의 경우 일을 한 후에 피로감과 함께 녹초가 됨을 느낀다.					
38	일을 한 후에는 나는 감정까지도 메마르게 된다.					
39	나에게 할당된 업무량은 충분히 견딜만한 양이다.					

3. 신규간호사의 회복탄력성

다음은 신규간호사의 회복탄력성에 대한 문항입니다. 해당되는 곳에 선택해 주십시오.

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	어느 정도 그렇다	매우 그렇다
1	나는 어떤 경우에도 포기하지 않는다.					
2	나는 어려운 일이 생겼을 때, 그 일의 긍정적인 면을 찾아본다.					
3	나는 삶의 도전이나 역경에 잘 대처하는 강한 사람이다.					
4	나는 문제를 해결할 때 결과에 상관없이 최선의 노력을 기울인다.					
5	나는 직업에 대한 소명의식을 가지고 있다.					
6	나는 상대의 입장을 생각하며 대화를 이끌어 나간다.					
7	나는 주변 사람들과 원만한 관계를 유지한다.					
8	나는 다른 사람의 충고를 충분히 수용한다.					
9	내 주변에는 어려운 일이 있을 때 도와주는 사람이 있다.					
10	나는 다른 전문인과 협력하여 환자를 간호한다.					
11	과거에 나의 경험은 새로운 도전과 역경을 헤쳐 나가는데 도움이 된다.					
12	나는 내가 할 수 있는 일과 그렇지 않은 일을 판단할 능력이 있다.					
13	나는 업무수행 시 우선 순위를 결정할 능력이 있다.					
14	나는 내가 관여할 일과 관여하지 않을 일을 알고 있다.					
15	나는 어려운 상황을 극복할 수 있는 능력이 있다.					

번호	내용	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	어느 정도 그렇 다	매우 그렇 다
16	나는 문제가 생기면 끝까지 해결하려고 노력한다.					
17	나는 스트레스 업무상황에 대처할 능력이 있다.					
18	나는 새로운 일이나 어려운 일을 수행할 수 있다.					
19	나는 나와 생각이 다른 사람과도 소통을 할 수 있다.					
20	나는 미래에 대한 희망을 가지고 있다.					
21	나는 대체로 행복하다고 느낀다.					
22	나는 내 삶에 만족한다.					
23	나는 중요한 사람이다.					
24	나는 삶에 대한 강한 목표의식이 있다.					
25	나는 다른 사람에게 필요한 존재이다.					
26	나는 어떤 상황에도 침착하게 업무에 임한다.					
27	나는 자율적으로 일하는 편이다.					
28	나는 일단 어떤 일을 시작하면 기대하는 목표를 성취할 수 있다.					
29	나는 내 인생을 스스로 관리하며 살아갈 자신이 있다.					
30	나는 지속적으로 전문지식을 획득하려고 노력한다.					



4. 교육전담간호사의 사회적지지

다음은 교육전담간호사의 사회적지지에 대한 문항입니다. 해당되는 곳에 선택해 주십시오.

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	어느 정도 그렇다	매우 그렇다
	교육전담간호사는					
1	내가 돌봄을 받고 있다고 느끼게 해 준다.					
2	내 행동의 옳고 그름을 공정하게 평가해 준다.					
3	내가 가치 있는 존재임을 인정해 준다.					
4	내가 자부심을 가질 수 있게 나의 일을 인정해 준다.					
5	함께 있으면 안정감을 느끼게 해 준다.					
6	나의 고민을 기꺼이 들어준다.					
7	배울 점이 많은 존경할 만한 사람이다.					
8	직접 도와줄 수 없을 때 간접적으로라도 나를 도와주려고 노력한다.					
9	내가 믿고 의지할 수 있는 사람이다.					
10	내가 잘 했을 때 칭찬을 아끼지 않는다.					
11	나를 인격적으로 존중해 준다.					
12	대가를 바라지 않고 최선을 다해 나를 도와준다.					
13	어려운 상황에서 현명하게 대처할 방안을 제시해 준다.					
14	의논할 문제가 생길 때마다 나를 위해 시간을 내주고 응해 준다.					
15	나의 일에 관심을 갖고 걱정해준다.					
16	내가 몰랐던 지식을 교육해 준다.					
17	내가 결단을 못 내리고 망설일 때 격려해 주고 용기를 준다.					
18	나의 사회생활 적응을 위해 조언을 해 준다.					
19	내가 필요한 물건이 있으면 언제라도 제공해준다.					
20	나의 의견을 존중하고 긍정적인 피드백을 준다.					
21	나에게 생긴 문제의 원인을 찾아내는 데 도움이 되는 정보와 지식을 제공해 준다.					
22	내가 중요한 선택을 해야 할 때 합리적인 결정을 내릴 수 있도록 조언해 준다.					

[부록 3] 연구도구 승인

1. 신규간호사의 조직사회화 도구

RE: 신규간호사의 조직사회화 도구 사용 허가 요청(울산대학교 이나임)   인쇄 | 번역

보낸사람 손인순 <isohn@hanmail.net>

받는사람 이나임

2024년 1월 1일 (월) 오전 8:48

안녕하세요? 손인순입니다.

도구 사용하셔서 좋은 결과 기대합니다.
수고하세요.

새해 건강하고 복 많이 받으세요.

----- 원본 메일 -----

보낸사람: 이나임 <dlskdla65@naver.com>

받는사람: isohn@hanmail.net

날짜: 23.12.31 16:47 GMT +0900



제목: 신규간호사의 조직사회화 도구 사용 허가 요청(울산대학교 이나임)

교수님, 안녕하세요.저는 울산대학교 산업대학원 임상전문간호학 중환자전공 이나임이라고 합니다.저는 이번에 석사 학위 논문으로 '회복탄력성과 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향'이라는 주제로 서술적 조사연구를 진행하려 합니다.

이에 교수님이 개발하신 신규간호사의 조직사회화 도구를 사용하고 싶습니다.
도구 사용을 허락해 주신다면 최선을 다해 연구를 수행하겠습니다.

감사합니다.
이나임 올림

2. 간호사 회복탄력성 도구

☆ RE: 간호사 극복력 측정 도구 사용 허가 요청(울산대학교 이나임)   인쇄 | 번역

^ 보낸사람 withmimi <withmimi@hanmail.net>

받는사람 이나임

2024년 1월 4일 (목) 오후 6:44

간호사 극복력 측정도구 사용을 승인합니다.
간호사들에게 도움이 될 좋은 논문 작성하시기 바랍니다.
감사합니다.

[Daum 메일앱](#)에서 보냈습니다.

----- 원본 메일 -----

보낸사람:"이나임" <dlskdl65@naver.com>

받는사람:withmimi@hanmail.net

날짜:Sun Dec 31 16:55:47 GMT+09:00 2023

제목:간호사 극복력 측정 도구 사용 허가 요청(울산대학교 이나임)

교수님, 안녕하세요.

저는 울산대학교 산업대학원 임상전문간호학 중환자전공 이나임이라고 합니다.

저는 이번에 석사학위 논문으로 '회복탄력성과 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향'이라는 주제로 서술적 조사연구를 진행하려 합니다.


이에 교수님이 개발하신 간호사 극복력 측정 도구를 사용하고 싶습니다.

도구 사용을 허락해 주신다면 최선을 다해 연구를 수행하겠습니다.

감사합니다.

이나임 올림

3. 사회적지지 도구

☆ Re: 사회적지지 도구 사용 허가 요청(울산대학교 이나임) 

 인쇄 | 번역

^ 보낸사람 박지원 <pjwon@ajou.ac.kr>

받는사람 이나임

2024년 1월 1일 (월) 오전 9:15

제 도구가 연구에 도움이 되길 바랍니다.

2023년 12월 31일 (일) 오후 4:38, 이나임 <dskdla65@naver.com>님이 작성:

교수님, 안녕하세요.

저는 울산대학교 산업대학원 임상전문간호학 중환자전공 이나임이라고 합니다.

저는 이번에 석사학위 논문으로 '회복탄력성과 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향'이라는 주제로 서술적 조사연구를 진행하고 합니다.

이에 교수님이 개발하신 사회적지지 도구를 교육전담간호사에게 적합하게 수정 후 사용하고 싶습니다.
도구 사용을 허락해 주신다면 최선을 다해 연구를 수행하겠습니다.

감사합니다.

이나임 올림

[부록 4] IRB 심의결과통지서

심의결과통지서

심의번호	2024R0003-002		
과제번호	2024R0003	구분	수정심의
연구제목	원어	회복탄력성과 교육전문간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는	
	타원어	The Influence of Resilience and Educational Specialist Nurse' s Social Support on Organizational Socialization of New Nurses	
연구책임자	성명	(20225025)이나임	직위
	소속	산업대학원 임상전문간호학전공	
심의분류	신규연구계획	심사종류	수정심의
심의결과	승인	심사일자	2024.03.15
승인유효기간	2024.03.15-2025.03.14	접수일자	2024.03.15
중간보고기한			
심사서류	연구대상자 모집 문건 ver 1.1 연구대상자에게 제공되는 연구도구 ver 1.2 연구 참여 안내문/설명문 ver 1.2 변경대비표 ver 1.0		
시정요청사항			
권고사항			
<p>귀하가 신청한 위 연구과제에 대해 울산대학교 생명윤리위원회에서 위와 같이 결정하였음을 통지합니다.</p> <p>2024년 03월 15일</p> <p>울산대학교 생명윤리위원회 위원장 (인)</p>			



ABSTRACT

The Influence of Resilience and Social Support from Clinical Nurse Educators on Organizational Socialization of New Nurses

Lee, Na Im

Department of Clinical Nursing
The Graduate School of Industry

Directed by Professor
Choi, Hye Ran, RN, MPH

This study was conducted to identify the influence of resilience and social support from Clinical Nurse Educators (CNEs) on the organizational socialization of new nurses with 3 to 12 months of experience. Data were collected from March 25 to March 31, 2024, through an online survey using Google Forms, with a total of 178 participants. The collected data were analyzed using SPSS/WIN 27.0 (IBM Corp., Armonk, NY, USA) with descriptive statistics, correlation analysis and regression analysis.

The results of the study are as follows:

1. Among the 178 participants, 170 (95.5%) were female, with an average age of 24.69 ± 1.99 years. A total of 177 participants (99.4%) were single, and 101 (56.7%) had no religion. In addition, 104 participants (58.4%) lived with their families. Of the participants, 98 (55.1%) reported 'aptitude or interest' as

their motivation for choosing nursing. A total of 132 participants (74.2%) worked in metropolitan hospitals, and 118 (66.3%) worked in general hospitals. The average clinical career length was 7.32 ± 2.24 months. Of the participants, 134 (75.3%) worked in wards, and 57 (32.0%) were not assigned in their desired department. In addition, 57 participants (32.0%) had experienced department reassignment. A total of 171 participants (96.1%) worked on a 3-shift schedule, and the average number of night shifts per month was 6.48 ± 2.73 . A total of 176 participants (98.9%) reported that their hospital had a nursing education team. In addition, 176 participants (98.9%) received CNEs' education before independent practice, and 125 (70.2%) received CNEs' education after independent practice.

2. The average scores for organizational socialization, resilience, social support from CNEs were 3.10 ± 0.69 (out of 5), 3.80 ± 0.68 (out of 5), and 3.81 ± 0.82 (out of 5), respectively.

3. Organizational socialization showed significant differences according to age ($t=2.872$, $p=.005$), religion ($t=-3.617$, $p<.001$), living with family ($t=-3.219$, $p=.002$), motivation for choosing nursing ($t=6.520$, $p<.001$), hospital location ($t=4.043$, $p<.001$), working department ($t=3.114$, $p=.002$), desired department assignment ($t=-5.848$, $p<.001$), CNEs' counseling ($t=-4.342$, $p=.001$), and CNEs' education after independent practice ($t=-3.824$, $p<.001$). Resilience significant differences according to age ($t=3.374$, $p=.001$), religion ($t=-2.099$, $p=.037$), motivation for choosing nursing ($t=-4.478$, $p<.001$), number of beds ($F=5.320$, $p=.006$), total clinical career ($t=-2.360$, $p=.019$), desired department ($t=-3.058$, $p=.003$), CNEs' counseling ($t=-2.993$, $p=.003$), and CNEs' education after independent practice ($t=-2.323$, $p=.023$). Social support from CNEs significant differences according to age ($t=3.757$, $p<.001$), motivation for choosing nursing ($t=-2.731$, $p=.007$), total clinical career ($t=-2.074$, $p=.040$), desired department ($t=-3.820$, $p<.001$), department reassignment ($t=2.986$, $p=.003$), CNEs' counseling ($t=-3.841$, $p<.001$), and CNEs' education after independent practice ($t=-4.783$, $p<.001$).

4. Organizational socialization was significantly correlated with resilience ($r=.660$, $p<.001$) and social support from CNEs ($r=.461$, $p<.001$). All subdomains of resilience and social support from CNEs showed significant positive correlations with organizational socialization.

5. Factors influencing organizational socialization were choosing nursing independently ($\beta=.192$, $p=.002$), metropolitan hospitals ($\beta=.117$, $p=.036$), CNEs' education after independent practice ($\beta=.118$, $p=.050$), and the philosophical pattern subdomain of resilience ($\beta=.452$, $p<.001$). These factors explained 50.9% of the variance ($p<.001$).

This study identified factors influencing the organizational socialization of new nurses. The findings suggest that programs to enhance the philosophical pattern of resilience among new nurses and improvements in factors influencing organizational socialization, based on the location and type of medical institutions, are needed.

Key words: Nurses; Resilience, Psychological; Social Support; Socialization