

신규간호사의 간호근무환경과 현실충격과의 관계에서 사회적 지지 및 자기효능감의 효과

이서영¹, 서순림^{2*}

¹대구파티마병원, ²경북대학교 간호대학

Effect of social support and self-efficacy in the relationship between Nursing work environment and Reality Shock in New Graduate Nurses

Seo-Young Lee¹, Soon-Rim Suh^{2*}

¹Daegu Fatima Hospital

²College of Nursing, Kyungpook National University

요약 본 연구는 신규간호사의 간호근무환경과 현실충격과의 관계에서 사회적 지지 및 자기효능감의 효과를 규명하여 신규간호사가 경험하는 현실충격을 감소시키기 위한 대안을 마련하고자 시행되었다. 연구기간은 2015년 6월 15일부터 2015년 8월 31일까지였으며, 연구대상은 일 지역 소재 3개의 종합병원과 2개의 대학병원에서 근무하는 1년 미만의 신규간호사를 대상으로 편의추출 방식으로 수집하였으며 260명을 표본으로 하였다. 자료는 기술적 통계, 단순회귀분석, 조절 회귀분석으로 분석하였다. 연구결과는 대상자의 간호근무환경은 평균 3.06±.313점, 현실충격은 평균 2.73±.401점, 사회적 지지는 평균 3.90±.623점 그리고 자기효능감은 평균 3.73±.519점이었다. 현실충격에 대해 사회적 지지(F=16.744, $p<.001$) 및 자기효능감(F=40.616, $p<.001$)은 직접효과가 있는 것으로 검증되었다. 또한, 간호근무환경과 현실충격과의 관계에서 사회적 지지(F=7.743, $p<.001$) 및 자기효능감(F=14.676, $p<.001$)이 현실충격에 대해 조절효과가 있는 것으로 검증되었다. 따라서 신규간호사가 간호근무환경에서 경험하는 현실충격을 감소시켜 줄 것으로 기대되는 사회적 지지 및 자기효능감을 향상시키기 위한 프리셉터 교육의 표준화 및 맞춤형 멘토 프로그램 등의 프로그램 개발과 자기효능감을 높일 수 있는 프로그램 운영을 제언하는 바이다.

Abstract The purpose of this study was to identify the effects of social support and self-efficacy on the relationship between the nursing work environment and reality shock among new graduate nurses. The participants were 260 nurses who had worked for less than 1 year at 3 general hospitals and 2 university hospitals, and who were examined from 15 June to 31 August 2015. The data were analyzed by descriptive statistics, simple regression analysis and moderated regression analysis with the SPSS WIN 21.0 program. In the results, the mean scores of the nursing work environment, reality shock, social support and self-efficacy were 3.06±.313, 2.73±.401, 3.90±.623 and 3.73±.519, respectively. Social support (F=16.744, $p<.001$) and self-efficacy (F=40.616, $p<.001$) had a direct influence on reality shock. Social support (F=7.743, $p<.001$) and self-efficacy (F=14.676, $p<.001$) also had a moderating effect on the relationship between nursing work environment and reality shock. Thus, we need to develop a preceptor education standardization and customized mentor program to enhance social support and self-efficacy, which can reduce new graduate nurses' reality shock in the nursing work environment

Keywords : New Graduate Nurse, Nursing work environment, Reality shock, Self-efficacy, Social support

*Corresponding Author : Soon-Rim Suh(Kyungpook University)

Tel: +82-10-3810-6988 email: srsuh@knu.ac.kr

Received January 16, 2017

Revised (1st February 21, 2017, 2nd March 28, 2017)

Accepted April 7, 2017

Published April 30, 2017

1. 서론

간호근무환경은 물리적인 환경뿐만 아니라 간호사가 업무를 효율적으로 수행하기 위한 개인상호작용과 인적 환경을 모두 포함한다[1]. 이러한 간호근무환경에 대해 신규간호사는 좋은 간호근무환경에서 자신이 질 높은 간호를 제공할 것으로 기대한다. 하지만 대부분의 신규간호사는 임상 실무에서 3교대 근무, 업무에 대한 책임 증가, 간호직에 대한 갈등, 간호업무 수행능력의 부족, 대인관계의 어려움 등[2]을 경험하고 있으며 또한, 간호사 역할 기대에 대한 자신의 기대와 간호근무환경에서의 간호사 역할 기대간의 차이로 현실충격[3]을 경험하고 있다.

현실충격은 신규간호사가 취업 후 직장에서 추구하는 가치와 학교에서 배운 가치의 차이로 인해 가치관의 혼란을 느끼고 업무에 압도당하며, 지지의 상실과 지나친 간섭에 관계가 위축됨으로써 개인 삶의 전반에 부조화가 초래[4]된 상태이다. 이러한 현실충격은 혼란, 충돌, 압도, 상실, 당황, 위축, 부조화 등의 부정적인 영향[4,5]을 미쳐 자신이 맡은 직무에 제대로 몰입하지 못하고 사기가 저하되며 일에 대한 동기부여 및 참여의지 부족, 직무만족 저하를 초래[5]하게 된다. 심지어는 입사 후 5-6개월 혹은 1년 이내에 일로 인해 탈진을 경험[3]하여 결국은 이직을 선택하게 된다. 이러한 선택은 간호사의 연간 인력수급 계획에 차질을 초래하여 결과적으로 간호의 질과 환자안전에 영향을 미치게 된다.

신규간호사가 임상에 잘 적응하기 위해서는 시간적 여유를 충분히 가지고 나름대로 참고 견디면서 변화해가고 자신을 발견해 가는 긍정적인 과정이 필요하며 이러한 긍정적인 과정이 유지될 수 있도록 적극적인 지지와 격려[6]가 필요하다. 그러므로 신규간호사를 병원환경과 간호근무환경에 잘 적응시키기 위해 선행연구의 결과를 토대로 적극적인 지지와 격려의 사회적 지지[7,8]와 자신을 발견하고 변화해 가는 긍정적인 과정의 자기효능감[9,10]을 주요 변인으로 하여 현실충격에 대한 연구를 해 볼 필요성이 있다.

사회적 지지는 한 개인이 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원이며[11], 사회적 대상으로부터 받은 존경, 애정, 신뢰, 관심, 경청 등의 정서적 지지는 스트레스를 감소시켜 환경에 잘 적응할 수 있도록 한다[7,12]. 이러한 사회적 지지는 신규간호사의 지지 체계를 마련해 주어 비지지적 반응에 대한 실망감을 저하

시킴으로써 현실충격을 조절하여 줄 것으로 기대된다. 자기효능감은 개인이 특정 행동을 수행할 때 느끼는 자신감을 의미하며, 주어진 업무를 달성하기 위해 얼마나 많은 노력을 기울이고 어떤 수준의 성과를 얻게 될지에 영향을 미쳐 행동의 변화[12,13]를 가지고 오게 한다. 간호사에게서 자기효능감은 간호수행, 조직행동 및 업무성과에도 긍정적인 영향을 주는 중요한 개념으로, 간호현장에서 행동하는 개개인의 활동에 대한 동기를 부여하고 변화를 줄 수 있다[9,10,12]. 이러한 자기효능감은 자존감을 향상시킴으로써 신규간호사의 가치관 확립을 도와 현실충격을 조절하는 효과가 있을 것으로 사료된다.

따라서 본 연구에서는 신규간호사가 간호근무환경에서 경험하는 현실충격에 대해 사회적 지지 및 자기효능감의 직접효과를 규명하고 더 나아가 간호근무환경과 현실충격의 관계에서 사회적 지지 및 자기효능감이 조절효과가 있는지 규명하고자 한다. 이러한 연구는 신규간호사가 간호근무환경에서 경험하는 현실충격을 감소시키는 대안을 마련하기 위한 기초자료로 활용될 것이며 궁극적으로 환자안전 및 간호의 질적 향상을 가져오게 될 것으로 기대된다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 신규간호사가 경험하는 현실충격에 대한 사회적 지지 및 자기효능감의 직접효과를 규명하고 신규간호사의 간호근무환경과 현실충격과의 관계에서 사회적 지지 및 자기효능감의 조절효과를 검증하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구는 일 지역 소재 종합병원과 대학병원에 근무하는 1년 미만의 신규간호사 중 본 연구에 참여를 동의한 신규간호사를 대상으로 편의표집 하였다. 대상 병원은 일 지역의 대표적인 종합병원 702병상, 대학병원 885병상을 기준으로 700병상 이상 종합병원 2곳과 800병상 이상 대학병원 2곳을 선정하였으며, 구체적인 대상자 선정기준은 2015년 2월 간호대학 졸업생으로, 임상경험이 1년 미만의 간호사, 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 간호사였다. 설문지는 총 280명을 대상으로 하였

으며 회수된 263부 중 불성실하게 답변된 3부의 설문지를 제외한 260부를 최종 분석하였다. 연구 대상자 수를 결정하기 위하여 선행연구[5]에서 제시된 표본 수를 근거로 유의수준 .05, 검정력 95%, 중간크기의 효과 0.15로 하고 예측요인의 수를 10으로 설정하여 G power 3.1.9.2 프로그램으로 계산한 결과 172명이 산출되어 본 연구의 목적을 달성하기 위한 대상자 수는 충분한 것으로 판단되었다.

2.3 연구 도구

2.3.1 간호근무환경

간호근무환경은 물리적인 환경뿐만 아니라 간호사가 업무를 효율적으로 수행하기 위한 개인상호작용과 인적 환경을 모두 포함[1]하는 것으로, 본 연구에서는 Lake[3]가 개발하고 Cho 등[14]의 한국어판 간호근무환경 측정 도구(Korean Version of Practice Environment Scale of Nursing Work Index [K-PES-NWI])를 사용하였다. 본 도구는 총 29문항으로, 각 문항별로 4점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 자신의 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. Cho 등[14]의 연구에서 간호근무환경의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었다.

2.3.2 현실충격

현실충격은 신규간호사가 취업 후 직장에서 추구하는 가치와 학교에서 배운 가치의 차이로 인해 가치관의 혼란을 느끼는 것[4]으로, 본 연구에서는 Kramer 등[15]이 개발하고 Sin 등[5]의 연구에서 번역 사용된 Environmental Reality Shock Instrument Issues and Concerns (ERS-RIC)를 사용하였다. 본 도구는 총 22문항으로, 각 문항별로 4점 척도로 측정되며, 점수의 범위는 22점에서 88점으로 점수가 높을수록 신규간호사의 현실충격이 크다는 것을 의미한다. Sin 등[5]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .89$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었다.

2.3.3 사회적 지지

사회적 지지는 한 개인이 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원[11]으로, 본 연구에서는 Park[16]이 개발한 사회적 지지 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 총 23문항으로 구성되어 있으며, 각 문항별로 5점 척도로 측정되며 점수가 높을수록 사회적 지지가 높

은 것을 의미한다. Park[16]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .95$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .97$ 이었다.

2.3.4 자기효능감

자기효능감은 바람직한 결과를 얻기 위한 방법으로 어떤 일을 할 수 있다는 자신감[13]을 의미하며, 본 연구에서는 Sherer 등[17]이 개발한 측정 도구를 사용하였다. 본 도구는 17문항으로 구성되어 있으며, 각 문항별로 5점 척도로 측정되며 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. Jeong[18]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었으며 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .94$ 이었다.

2.4 자료 수집 방법 및 기간

본 연구를 위해 일 종합병원의 연구윤리심의위원회의 승인[DFH15ORIOe004]을 받았다. 연구대상 병원은 일 지역 소재 3개의 종합병원과 2개의 대학병원으로 연구 대상 간호부를 방문하여 연구목적과 방법을 설명하고 허락을 받은 후 각 병동 간호사에게 연구 목적을 설명하고 참여하기로 동의한 신규간호사를 대상으로 설문지를 배부하였다. 회수된 설문지는 회수용 봉투에 넣어 봉인 후 우편을 통해 연구자가 직접 받을 수 있도록 하였다. 자료 수집 기간은 2015년 6월 15일부터 2015년 8월 31일까지였으며 설문지는 총 280명을 대상으로 하였으며 회수된 총 263부 중 불성실하게 답변된 3부의 설문지를 제외한 260부를 최종 분석하였다.

2.5 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출하였다.
- 대상자의 간호근무환경, 현실충격, 사회적 지지 및 자기효능감의 정도를 기술통계로 분석하였다.
- 대상자의 사회적 지지 및 자기효능감이 현실충격에 미치는 직접효과를 검증하기 위해 단순 회귀분석으로 분석하였다.
- 간호근무환경과 현실충격과의 관계에서 사회적 지지와 자기효능감의 조절효과를 검증 하기 위해 조절 회귀분석으로 분석하였다. 독립변수와 조절변수의 상호작용 변수의 다중공선성 문제를 해결하기 위해 변수들을 평균중심화 하고 평균중심화한 변수들을 서로 곱하여 상호작용항을 만든 후 분석에 실시하였다[19]. 그

결과 모든 변수들에서 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자는 총 260명으로 연령은 평균 22.9±1.62세이었고, 성별은 96.92%가 여성, 종교는 없다가 63.46%으로 많은 비중을 차지하였다. 학력은 ‘간호(전문)대학 졸업’이 33.85%, ‘4년제 이상 졸업’이 65.77%이었다. 간호직을 선택한 동기는 ‘취업이 보장되어서’가 52.30%로 가장 많았고 그 다음으로 ‘적성에 맞아서’가 24.62%이었다. 현 병동에서 근무한 개월 수는 대상자 모두 4개월 이하로 조사되었다(Table 1).

Table 1. General characteristics of the participants (N=260)

Variables		M±SD or N(%)
Age(yr)		22.91±1.62
Gender	M	8(3.1)
	F	252(96.9)
Religion	Christianity	40(15.4)
	Catholicism	41(15.8)
	Buddhism	12(4.6)
	No	165(63.4)
	others	2(0.8)
Education level	Diploma	88(33.9)
	Bachelor	171(65.8)
Reason of selecting present job	Graduate level	1(0.4)
	Beaten on my aptitude	64(24.6)
	Many opportunities to go abroad	2(0.8)
	Be guaranteed employment	136(52.3)
	With the advice of acquaintances	49(18.9)
Present work experience (months)	others	9(3.5)
	≥2	44(16.9)
	≥3	147(56.6)
	≥4	69(26.5)

3.2 간호근무환경, 현실충격, 사회적 지지 및 자기효능감의 정도

대상자의 간호근무환경은 평균 3.06±.313점이었다. 현실충격은 평균 2.73±.401점이었고, 사회적 지지는 평균 3.90±.623점, 자기효능감은 평균 3.73±.519점 이었다 (Table 2).

Table 2. Level of nurse practice environment, reality shock, social support and self-efficacy (N=260)

Variables	M±SD
Nurse practice environment	3.06±.313
Reality shock	2.73±.401
Social support	3.90±.623
Self-efficacy	3.73±.519

3.3 현실충격에 대한 사회적 지지 및 자기 효능감의 직접효과 검증

사회적 지지가 현실충격에 직접효과가 있는지 검증하기 위한 첫 번째 단계에서 R^2 값이 .061로 6.1% 설명력을 보여 회귀모형은 적합한 것으로 조사되었다 ($F=16.744, p<.001$). 또한 독립변수인 사회적 지지와 종속변수인 현실충격을 회귀분석 한 결과는 $\beta = -.131, p<.001$ 로 사회적 지지는 현실충격에 유의한 영향을 미쳐 직접효과가 있는 것으로 나타났다.

자기효능감이 현실충격에 직접효과가 있는지 검증하기 위한 첫 번째 단계에서 R^2 값이 .136로 13.6% 설명력을 보여 회귀모형은 적합한 것으로 조사되었다 ($F=40.616, p<.001$). 독립변수인 자기효능감과 종속변수인 현실충격을 회귀분석 한 결과 $\beta = -.218, p<.001$ 로 자기효능감은 현실충격에 유의한 영향을 미쳐 직접효과가 있는 것으로 나타났다(Table 3).

Table 3. Direct effect of social support and self-efficacy (N=260)

Reality shock	$\beta(p)$	R^2	F	p
Social support	-.131 (.000)	.061	16.744	<.001
Self - efficacy	-.218 (.000)	.136	40.616	<.001

3.4 간호근무환경과 현실충격과의 관계에서 사회적 지지 및 자기효능감의 조절효과 검증

사회적 지지가 간호근무환경과 현실충격과의 관계를 조절하는지 검증하기 위한 첫 번째 단계에서 R^2 값이 .062로 6.2% 설명력을 보여 회귀모형은 적합한 것으로 조사되었다($F=18.036, p<.001$). 또한 독립변수인 간호근무환경과 종속변수인 현실충격을 회귀분석 한 결과는 $\beta = -.256, p<.001$ 로 유의하게 나타났다. 두 번째 단계에서 조절변수인 사회적 지지를 투입한 결과, 6.4% 설명력

Table 4. Moderating effect of social support on the relationship between nurse practice environment and reality shock (N=260)

Social support	$\beta(p)$	Additional adj R^2	adjusted R^2	F	p
Step 1					
Nurse practice environment	-.256(.000)		.062	18.036	<.001
Step 2					
Nurse practice environment	-.208(.011)	.065	.064	9.392	<.001
Social support	-.071(.383)	.002			
Step 3					
Nurse practice environment	-.158(.061)	.062	.072	7.743	<.001
Social support	-.108(.194)	.002			
Nurse practice environment x Social support	-.128(.041)	.008			

Table 5. Moderating effect of social self-efficacy on the relationship between nurse practice environment and reality shock (N=260)

Self-efficacy	$\beta(p)$	Additional adj R^2	adjusted R^2	F	p
Step 1					
Nurse practice environment	-.256(.000)		.062	18.036	<.001
Step 2					
Nurse practice environment	-.113(.094)	.065	.121	18.855	<.001
Self-efficacy	-.288(.000)	.059			
Step 3					
Nurse practice environment	-.072(.295)	.062	.137	14.676	<.001
Self-efficacy	-.275(.000)	.059			
Nurse practice environment x Self-efficacy	-.145(.018)	.016			

을 가져 첫 번째 단계보다 0.2% 증가하였으며, $F=9.392$, $p<.001$ 로 유의하게 나타났다. 간호근무환경은 $\beta = -.208$, $p<.05$ 로 유의하게 나타났으며, 사회적 지지는 $\beta = -.071$, $p>.05$ 로 유의하지 않게 나타났다. 세 번째 단계에서 설명력은 7.2%로 두 번째 단계보다 0.8% 증가하였으며, $F=7.743$, $p<.001$ 로 유의하게 나타났다. 이는 상호작용항의 변수가 전체모형의 설명력을 의미 있게 높여주었다고 할 수 있다. 간호근무환경은 $\beta = -.158$, $p>.05$, 사회적 지지는 $\beta = -.108$, $p>.05$ 로 유의하지 않았고 간호근무환경과 사회적 지지의 상호작용 항은 $\beta = -.128$, $p<.05$ 로 유의하게 나타났다. 즉, 간호근무환경과 현실충격의 관계에서 사회적 지지는 조절효과가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

자기효능감이 간호근무환경과 현실충격과의 관계를 조절하는지 검증하기 위한 첫 번째 단계에서 R^2 값이 .062로 6.2% 설명력을 보여 회귀모형은 적합한 것으로 조사되었다 ($F=18.036$, $p<.001$). 또한 독립변수인 간호근무환경과 종속변수인 현실충격을 회귀분석한 결과는 $\beta = -.256$, $p<.001$ 로 유의하게 나타났다. 두 번째 단계에서 조절변수인 자기효능감을 투입한 결과, 12.1% 설명력을 가져 첫 번째 단계보다

5.9% 증가하였으며, $F=18.855$, $p<.001$ 로 유의하게 나타났다. 간호근무환경은 $\beta = -.113$, $p>.05$ 로 유의하지 않게 나타났고, 자기효능감은 $\beta = -.288$, $p<.001$ 로 유의하게 나타났다. 세 번째 단계에서 설명력은 13.7%로 두 번째 단계보다 1.6% 증가하였으며, $F=14.676$, $p<.001$ 로 유의하게 나타났다. 이는 상호작용항의 변수가 전체모형의 설명력을 의미 있게 높여주었다고 할 수 있다. 간호근무환경은 $\beta = -.072$, $p>.05$ 로 유의하지 않았고, 자기효능감은 $\beta = -.275$, $p<.001$, 간호근무환경과 자기효능감의 상호작용 항은 $\beta = -.145$, $p<.05$ 로 유의하게 나타났다. 즉, 간호근무환경과 현실충격의 관계에서 자기효능감은 조절효과가 있는 것으로 나타났다(Table 5).

4. 논 의

본 연구는 신규간호사를 대상으로 간호근무환경과 현실충격과의 관계에서 사회적 지지 및 자기효능감에 따라 어떻게 영향을 받는지 규명하기 위해 시도되었으며, 본 연구결과를 토대로 하여 신규간호사가 간호근무환경에서 경험하는 현실충격을 감소시키기 위한 기초자료를 제

공하고자 한다.

신규간호사의 간호근무환경은 4점 만점에 3.06점으로 Han 등[20]의 연구결과 2.50점, Kwon 등[21]의 연구결과 2.39점보다 높은 점수로 나타났다. 이는 중소병원과 대학병원의 여건이 다르고, 간호근무환경에 대한 신규간호사의 경험의 차이로 선행연구에 비해 높은 연구결과를 가져온 것으로 보인다. 현실충격은 4점 만점에 2.73점으로 동일한 도구를 사용한 Sin 등[5]의 연구결과 2.66점, 본 연구 대상자와 비슷한 시점인 입사 4개월의 미국 간호사를 대상으로 한 Kramer 등[15]의 연구결과 2.41점과 비슷하게 조사되었다. 이는 선행연구에 비해 간호근무환경에 대한 점수가 높게 나왔음에도 불구하고 신규간호사가 경험하는 현실충격은 비슷하게 조사되어 추후 현실충격에 대한 지속적인 연구가 필요하다고 생각된다.

사회적 지지는 3.90점으로 동일도구를 사용한 Kim 등[22]의 연구결과 3.42점과 비슷하게 조사되었다. 이와 같은 결과는 병원에서 신규간호사를 대상으로 사회적 지지의 한 형태인 각종 교육이나 프리셉터 제도 등[23]을 제공한 결과라고 생각된다. 자기효능감은 3.73점으로 Kim 등[9]의 연구결과 3.40점보다는 높게 조사되었으나 재직기간이 오래될수록 경력과 전문성이 높아짐에 따라 업무에 대한 능률과 자신감이 증가하여 보다 높은 자기효능감을 가지게 된다는 Min 등[10]의 연구결과와는 다른 맥락을 보여 추후 연구를 통해 비교연구가 필요하다.

사회적 지지는 현실충격에 대해 직접효과가 있는 것으로 검증되었다. 사회적 지지와 현실충격의 관계를 연구한 선행연구가 없어 직접 비교하기는 어려우나 사회적 지지가 직무스트레스, 소진 그리고 우울에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구[8,9]와 같은 맥락의 결과였다. 이는 스트레스 상황에 상관없이 사회적 지지를 갖고 있는 사람이 갖고 있지 않은 사람보다 높은 정신건강[12]을 나타내는 것을 의미한다. 또한, 자기효능감도 현실충격에 대해 직접효과가 있는 것으로 검증되었다. 자기효능감이 직무스트레스와 이직의도를 감소[8]시키고, 우울[9]에도 유의한 영향을 미친다는 선행연구 결과와 같은 맥락으로 인간의 행동을 변화시키고, 그 변화를 지속시키는데 있어서 자기효능감이 중요한 요인[12]임을 검증하는 결과였다.

사회적 지지는 간호근무환경과 현실충격과의 관계에서 조절효과가 있는 것으로 검증되었다. 이는 스트레스 상황에서 사회적 지지가 제공되면 스트레스 상황을 해결

하는데 도움이 되어 스트레스 상황이 적응에 미치는 부정적인 영향이 감소[12]된다는 연구와 같은 맥락의 결과였다. 이러한 사회적 지지는 신규간호사의 지지 체계를 마련해 주어 비지지적 반응에 대한 실망감을 저하시켜 현실충격을 감소시켜 줄 것으로 기대된다. 현재 임상에서는 신규간호사에게 사회적 지지를 제공하기 위해 프리셉터 교육을 적극 활용하고 있다. 하지만 프리셉터 교육의 적용범위가 병원마다 다르고, 하나의 병원에서도 병동마다 프리셉터마다 다양하여 지지적 체도를 활성화하기 위해서는 프리셉터 교육의 표준화 및 맞춤형 멘토 프로그램 도입[23] 등의 다양한 방법을 고려하여야 할 것이다.

자기효능감도 간호근무환경과 현실충격과의 관계에서 조절효과가 있는 것으로 검증되었다. 인간행동은 개인, 환경 및 행동의 상호작용으로 결정되며, 특히 자기효능감은 특정 행동을 수행하는 능력에 대한 개인의 자신감의 정도[8]로 행동에 다양한 영향을 준다. 그러므로 자기효능감은 간호근무환경과 현실충격에서 환경적 요인 및 행동적 요인과 상호작용하여 현실충격에 대한 신규간호사의 행동변화를 가져오게 될 것이다. 이러한 자기효능감은 개인의 활동에 동기를 부여하여 업무를 효과적으로 처리하고 직무스트레스 또한 감소[9]시켜 줄 것이며 가치관 확립을 도와 자존감을 향상시켜 현실충격을 감소시켜 줄 것으로 기대된다. 따라서 신규간호사를 대상으로 자기효능감을 높일 수 있는 프로그램과 신규간호사의 역할모델인 프리셉터 간호사를 위한 프로그램[6]을 운영하는 것이 중요할 것으로 사료된다. 또한 간호업무에 대한 자존감 결여를 최소화하기 위해 신규간호사를 대상으로 하는 교육의 기간 및 내용을 표준화 할 수 있는 방법을 모색해 나가야 할 것이다.

신규간호사를 대상으로 한 본 연구 결과는 간호근무환경에서 사회적 지지 및 자기효능감이 신규간호사가 경험하는 현실충격 정도의 변화를 가져올 수 있음을 알 수 있었다. 따라서 현실충격이 사회적 지지 및 자기효능감으로 낮아진다면 어려움을 극복하고 간호근무환경에 효과적으로 적응함으로써 환자의 안전 및 간호의 질적 향상을 가져오게 될 것이다.

5. 결론 및 제언

본 연구결과 신규간호사의 사회적 지지 및 자기효능

감은 현실충격에 직접적인 영향을 미치며 또한, 간호근무환경과 현실충격과의 관계에서 신규간호사의 사회적 지지와 자기효능감의 정도에 따라 현실충격의 정도가 달라질 수 있음을 알 수 있었다. 따라서 사회적 지지 및 자기효능감을 향상시키는 것은 신규간호사가 경험하는 현실충격을 감소시키는 결과를 가져올 수 있으므로 효과적인 전략이 될 수 있을 것이다.

본 연구를 토대로 신규간호사의 사회적 지지 및 자기효능감 증진을 향상시키기 위한 프리셉터 및 맞춤형 멘토 프로그램 등의 프로그램 개발을 제언하는 바이다.

References

- [1] C. Friese, E. Lake, L. Aiken, J. Silber, J. Sochalski, "Hospital nurse practice environment and outcomes for surgical oncology patients", *Health Service Research*, vol. 43, no. 4, pp. 1145-1163, 2007.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2007.00825.x>
- [2] K. Christmas, "How work environment impacts retention", *Nursing Economics*, vol. 26, pp. 316-318, 2008.
- [3] E. T. Lake, "Development of the practice environment scale of the nursing work index", *Research in Nursing & Health*, vol. 25, no. 3, pp. 176-188, 2002.
DOI: <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
- [4] M. Kramer, "Reality shock; why nurses leave nursing", Saint Louis, CV Mosby; 1974.
- [5] K. M. Sin, J. O. Kwon, E. Y. Kim, "Factors associated with New Graduate Nurses' Reality Shock", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 20, no. 3, pp. 292-301, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.292>
- [6] Y. O. Suh, K. W. Lee, "Lived Experiences of New Graduate Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 19, no. 2, pp. 227-238, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.2.227>
- [7] M. J. Kim, H. Y. Kim, "The Impact of Social Support and Self-esteem on Nurses' Empowerment", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 20, no. 5, pp. 558-566, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.5.558>
- [8] K. J. Choi, S. S. Han, "The Influence of the Job Stress, Job Satisfaction and Social Support of Clinical Nurse's Burnout", *Journal of East-West Nursing Research*, vol. 19, no. 1, pp. 55-61, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.14370/jewnr.2013.19.1.055>
- [9] J. H. Kim, E. O. Park, "The Effect of Job-stress and Self-efficacy on Depression of Clinical Nurses", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, vol. 21, no. 2, pp. 134-144, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.2.134>
- [10] S. Min, H. S. Kim, Y. J. Ha, E. A. Kim, H. Y. Kim, Y. J. Kim, "The Controlling Effect of the Self Efficacy in the Job Stress of Hospital Nurse on Job Satisfaction, Turnover Intention", *The Korean Academic Association or Business Administration*, vol. 24, no. 1, pp. 1-21, 2011.
- [11] S. Cohen, H. Hoberman, "Positive event and social support as buffers of life changes stress", *Journal of Social Psychology*, vol. 13, pp. 99-125, 1983.
- [12] Y. M. Lee, "Relationships among Health behavior, Social Support, Behavior Pattern and Self-efficacy of Hospital Nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, vol. 12, no. 11, pp. 4861-4868, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2011.12.11.4861>
- [13] A. Bandura, "Self efficacy in changing societies", New York: Cambridge University Press, 1995.
DOI: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527692>
- [14] E. H. Cho, M. N. Choi, E. Y. Kim, I. Y. Yoo, N. J. Lee, "Construct Validity and Reliability of the Korean Version of the Practice Environment Scale of Nursing Work Index for Korean Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 41, no. 3, pp. 325-332, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
- [15] M. Kramer, B. B. Brewer, P. Maguire, "Impact of healthy work environments on new graduate nurses' environmental reality shock", *Western Journal of Nursing Research*, vol. 35, no. 3, pp. 348-383, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0193945911403939>
- [16] J. W. Park, "A study to development a scale of social support", Dissertation, Yonsei University, Seoul, 1985.
- [17] M. Sherer, J. E. Maddux, B. Mercandante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs, R. W. Rogers, "The Self-efficacy scale: Construction and validation", *Psychological Reports*, vol. 51, pp. 663-671, 1982.
DOI: <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
- [18] A. S. Jeong, "A Study on the Relations Between a Health Promoting Behaviors and Self-efficacy in General Hospital nurse", Master's thesis, Hanyang University, Seoul, 2007.
- [19] R. M. Baron, D. A. Kenny, "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical consideration", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 51, pp. 1173-1182, 1986.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- [20] M. Y. Han, S. K. Sohn, S. H. Kwon, J. H. Choi, K. H. Choi, "The Relationships among Self-Efficacy, Spiritual Well-Being, and Job Stress in Clinical Nurses", *Journal of East-West Nursing Research*, vol. 20, no. 1, pp. 21-28, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.14370/jewnr.2014.20.1.21>
- [21] J. O. Kwon, E. Y. Kim, "Impact of Unit-level Nurse Practice Environment on Nurse Turnover Intention in the Small and Medium Sized Hospitals", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 18, no. 4, pp. 414-423, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.4.414>
- [22] J. H. Kim, Y. M. Lee, H. Y. Jung, H. S. Choo, S. J.

Won, S. Y. Kwon, H. J. Bae, H. K. Ahn, E. M. Kim, H. J. Jang, "Effect of Emotional Labor, Emotional Intelligence and Social Support on Job Stress in Clinical Nurses", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, vol. 20, no. 2, pp. 157-167, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.7739/jkafn.2013.20.2.157>

- [23] G. L. Kim, H. J. Lee, Y. S. Cho, M. H. Kim, "The Experience of Turnover Decision Making in New Graduate Nurses", Journal of Qualitative Research, vol. 14, no. 1, pp. 23-33, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.22284/qr.2013.14.1.23>
-

이 서 영(Seo-Young Lee)

[정회원]



- 2012년 2월 : 경북대학교 간호대학 일반대학원(간호학 석사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 경북대학교간호대학 일반대학원(박사과정 중)
- 1995년 9월 ~ 현재 : 대구 파티마 병원 재직

<관심분야>

간호행정, 간호교육, 기본간호, 환자안전

서 순 림(Soon-Rim Suh)

[정회원]



- 1996년 2월 : 서울대학교 대학원 간호학과(간호학 박사)
- 1984년 3월 ~ 현재 : 경북대학교 간호대학 교수

<관심분야>

중양간호, 노인간호, 보건 및 교육