



# 신규간호사의 간호근무환경과 사회적 지지가 현실충격에 미치는 영향

김지혜<sup>1</sup> · 노윤구<sup>2</sup>

창원경상국립대학교병원 신생아중환자실 간호사<sup>1</sup>, 국립창원대학교 간호학과 부교수<sup>2</sup>

## Effect of Nursing Work Environment and Social Support on Reality Shock Experienced by New Graduate Nurses

Kim, Ji Hye<sup>1</sup> · Noh, Yoon Goo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>NICU Nurse, Gyoengsang National University Changwon Hospital, Changwon, Korea

<sup>2</sup>Associate Professor, Department of Nursing, Changwon National University, Changwon, Korea

**Purpose:** The purpose of this study was to identify the effects of nursing work environment and social support on the reality shock of new graduate nurses in university hospitals. **Methods:** The subjects were 153 new graduate nurses with less than 12 months of clinical experience at two university hospitals in the G province, and data were collected from September 15 to October 7, 2020. Data were analyzed using the SPSS/WIN 26.0 program for frequency, average, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, multiple regression. **Results:** Factors influencing reality shock were nursing work environment ( $\beta=-.39, p<.001$ ) and social support ( $\beta=-.25, p=.002$ ), and gender (female) ( $\beta=.20, p=.001$ ), and the explanatory power was 44.8% ( $F=9.99, p=.002$ ). **Conclusion:** Our study shows that nursing work environment and social support play an important role in the reality shock of new graduate nurses. It is important to strengthen nursing work environment and social support to alleviate the reality shock of new graduate nurses. The findings of this study may serve as a basis for developing strategies for mitigating the reality shock of new graduate nurses.

**Key Words:** Workplace; Environment; Social support; Reality shock; New graduate nurses

### 서론

#### 1. 연구의 필요성

간호사는 병원 인력의 많은 부분을 차지하는 주요 자원으로

환자의 치료 결과에도 영향을 미치며 적절한 간호인력을 확보하고 유지하는 것은 의료와 간호서비스 질 향상과 의료기관의 생산성에도 중요하다(Kim, Bae, & Jeong, 2017). 병원간호사회 조사에서 2020년 간호사의 평균이직률은 14.5%이고, 1년 미만 간호사의 이직률은 47.7%로 간호사 이직률의 3배 이상

주요어: 근무지, 환경, 사회적 지지, 현실충격, 신규간호사

Corresponding author: Noh, Yoon Goo <https://orcid.org/0000-0002-1319-2983>

Department of Nursing, Changwon National University, 20 Changwondaehak-ro, Uichang-gu, Changwon 51140, Korea.

Tel: +82-55-213-3577, Fax: +82-55-213-3579, E-mail: ygnoh@changwon.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 김지혜의 석사학위논문의 축약본임.

- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Changwon National University.

Received: Mar 29, 2024 | Revised: Apr 21, 2024 | Accepted: May 11, 2024

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

높다고 하였다(Kim & Hyun, 2022). 간호사의 높은 이직은 간호사 교육과 관련하여 경제적 손실을 가져오고 남아 있는 간호사들에게도 부정적인 영향을 주어 궁극적으로 환자 간호의 질을 저하시킨다(Im, Cho, & Heo, 2013). 따라서 신규간호사가 간호대학을 졸업하고 간호직에 안정적으로 안착하도록 하는 것이 중요해지고 있다. 신규간호사는 졸업 후 임상실무에 적응하는 과정에서 간호사로서의 현실을 마주하며 다양한 경험을 한다. 신규간호사들은 대학교육과 임상 실무와의 차이, 이상과 현실의 차이 인지, 선임간호사들의 전문성 부족, 간호사로서 존중받지 못하는 현실, 기대 이상의 역할 가중으로 부정적 정서를 가지며 이로 인한 현실충격을 경험한다(Choe & Lee, 2016).

현실충격이란 간호대학 졸업 후 신규간호사로 일하면서 학교에서 배운 것과 간호 실무와의 괴리에서 오는 가치와 역할의 불일치로 겪게 되는 부정적 정서 반응으로 신규 직원이 학교 졸업 후 직장 일을 시작하면서 직면하는 주요 문제로 언급되고 있다(Song, Kim, Lee, & Jeon, 2020; Yun, 2018). 신규간호사는 학생에서 전문직 간호사로 전환하는 과정에서 과중한 업무로 인한 부담감과 환자에게 해를 끼칠 수도 있다는 두려움과 불안을 느끼는데(Yun, Kwak, & Kim, 2018) 이러한 부정적 정서를 가지는 현실충격은 신규간호사의 임상실무 적응을 늦추거나 이직의도를 높여(Duchscher, 2009; Kim, Park, Kim, & Hong, 2020), 유능한 간호사 확보를 어렵게 하며 결국 간호의 질을 저하시키는 요인이 되고 있다(Kramer, Brewer, & Maguire 2013). 신규간호사가 겪는 현실충격은 이직의도를 유발하고(Go & Han, 2020; Kim et al., 2020), 현실충격이 높은 신규간호사가 낮은 간호사에 비해 이직의도가 더 높은 것으로 알려져 있으므로(Lee & Suh, 2017) 신규간호사가 실무에 잘 적응하도록 현실충격을 완화시키는 것은 유능한 간호사 확보와 간호의 질 제고를 위하여 필요하다.

간호근무환경이란 간호사의 병원정책 참여 정도, 전문적인 간호행위를 위한 인력과 자원의 적절성, 수준 높은 간호를 제공하기 위한 기반 확립, 환자의 건강문제 해결을 위한 간호사의 시간 협력적 환경 정도를 포함하는 개념이다(Lake & Friese, 2006). 간호근무환경은 환자에게 제공되는 간호의 질과도 관련이 많은 의료조직 특성으로 주요하게 언급되고 있다(Aiken, Clarke, Sloane, Lake, & Cheney, 2008). 간호사는 업무 특성상 병원 내 다양한 직종의 구성원들과 대면하고 협력해야 하므로 다른 구성원에 비하면 상대적으로 업무환경에 대한 의존도가 높다(Han, Lee, Bae, & Kim, 2015). 특히 신입 간호사는 양질의 환자 치료를 제공할 수 있는 간호단위 환경에 대해 매우

높은 기대를 가지고 있으며, 건강한 근무 환경은 환경적 현실 충격, 환자 간호의 질에서 가장 중요한 변수이므로 간호 근무 환경의 질 개선을 제안하였다(Kramer et al., 2013). 간호근무 환경이 열악하다고 생각할수록 현실충격이 높아지고(Kim et al., 2020; Sin, Kwon, & Kim, 2014; Lee & Suh, 2017), 간호근무 환경이 낮은 신규간호사는 높은 그룹보다 이직의도가 2.7배 높은 것(Yun et al., 2018)으로 확인되었다. 간호근무환경은 단기적으로 현실충격을 완화시키고 장기적으로는 이직의도도 감소시킬 수 있으므로 신규간호사의 간호직 안착을 위한 관심 있게 다뤄져야 할 요인이다.

사회적 지지 모형에서 사회적 지지는 한 개인의 사람 및 사회적 관계로부터 얻게 되는 긍정적인 모든 자원으로 스트레스의 유해한 영향을 감소시키는 사회·심리적인 보호 요인으로 알려져 있다(Glanz, Rimer, & Viswanath, 2008). 사회적 지지에 대한 문헌 고찰 연구에서 사회적 지지는 직무 스트레스를 감소시키는 근무환경이며, 특히 상사와 동료의 지지는 대처, 감정, 웰빙에 긍정적인 영향을 주고, 소진, 이직의도를 감소시켰다(Shirey, 2004). 신규간호사의 사회적 지지는 입사 후 1년 동안 어려움을 극복하고 간호사로 적응해 가는 데 있어 도움이 되는 중요한 요인이었으며(Kim, Lee, Cho, & Kim, 2013), 사회적 지지가 높을수록 신규간호사의 현실충격이 낮았다(Lee & Yeo, 2017; Song et al., 2020). 또한 신규간호사의 사회적 지지는 현실충격을 완화시켰으므로(Lee & Suh, 2017; Sin et al., 2014) 간호사로서의 적응과정에서 신규간호사의 현실충격을 낮추는 긍정적인 선행요인으로서 영향을 확인할 필요가 있다.

이상과 같이 신규간호사의 현실충격에 대한 간호근무환경과 사회적 지지의 영향을 개별적으로 확인하여 한계가 있다. 신규간호사는 간호업무를 위한 환경 특성뿐 아니라 함께 일하는 구성원의 심리적 지지 정도에 따라 간호사로서의 적응에 영향을 받을 수 있다. 따라서 신규간호사의 전반적인 근무 환경으로서 간호근무환경과 사회심리적인 근무환경의 한 요소인 사회적 지지를 선행요인으로 함께 고려한 영향을 확인할 필요가 있다. 본 연구결과는 신규간호사의 현실충격완화를 위하여 전반적인 근무환경뿐 아니라 사회적 지지라는 사회심리적 환경을 함께 고려하는 근거를 제시할 것이다. 또한 신규간호사의 현실충격에 영향을 미치는 요인을 확인함으로써 신규간호사가 현실충격을 완화하고 간호전문직으로 안착과 재직유지를 위한 방안에 도움이 될 것이다. 본 연구결과는 신규간호사의 현실충격을 완화하기 위한 기초자료를 제공할 수 있을 것이다.

## 2. 연구목적

본 연구는 신규간호사의 현실충격에 대한 간호근무환경과 사회적 지지의 영향을 확인하는 것이며 구체적인 목적은 아래와 같다.

- 연구대상자의 일반적 특성과 그에 따른 현실충격의 차이를 확인한다.
- 대상자의 간호근무환경, 사회적 지지, 현실충격 정도를 파악하고 이들 간의 관계를 확인한다.
- 신규간호사의 현실충격에 미치는 간호근무환경과 사회적 지지의 영향을 파악한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 신규간호사의 현실충격에 미치는 간호근무환경과 사회적 지지의 영향을 파악하기 위한 서술적 상관성 연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구의 대상자는 경상남도 2곳의 종합병원에서 근무경력 1년 미만 간호사를 대상으로 하였다. 연구대상 표본 수는 G\*Power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여 산출하였다. 회귀분석을 위한 중간 효과 크기로  $f^2 = .15$ , 유의수준은  $(\alpha) = .05$ , 검정력  $(1-\beta)$ 은 .80로 하고 예측변수 15개를 예상하여 산출 표본 수는 139명이었다. 탈락률을 고려하여 설문지는 170부를 배부하였으며 응답이 불성실한 17부를 제외하고 153부를 최종 분석하였다. 구체적인 대상자 선정기준은 조사 시점에 임상경력 12개월 미만의 간호사로 연구목적에 이해하고 연구참여를 자발적으로 동의한 자로 하였다.

### 3. 연구도구

#### 1) 현실충격

본 연구에서는 Yun (2018)이 개발한 현실충격 도구를 사용하였다. 도구는 5개 하위요인으로 현실실망감의 7문항, 업무압도감의 6문항, 자신감 결여의 6문항, 과도한 책임감의 3문항, 지지부족의 4문항으로 총 26문항이다. 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지로 5점 Likert 척도이며 총점 26점부터 130점까지이다. 점수가 높을수록 신규간호사가

경험하는 현실충격이 큰 것을 의미한다. 도구 개발에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었으며(Yun, 2018) 본 연구에서의 신뢰도는 .94였다.

#### 2) 간호근무환경

Lake (2002)가 개발하고 Cho, Choi, Kim, Yoo와 Lee (2011)의 연구에서 사용한 한국어판 간호근무환경 측정도구(Korean Version of Practice Environment Scale of Nursing Work Index [K-PES-NWI])를 사용하였다. 도구는 5개 하위영역으로 병원 운영에 대한 간호사의 참여 9문항, 질적인 간호를 위한 기반 9문항, 간호 관리자의 능력과 리더십, 간호사에 대한 지지에 대한 4문항, 인력과 물질적 지원의 4문항, 간호사와 의사의 협력관계 3문항으로 총 29문항이다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점까지로 구성되는 4점 Likert 척도이며 총점 29점부터 116점으로, 점수가 높을수록 간호근무환경을 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다. Cho 등(2011)의 연구에서의 도구 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었고 본 연구에서의 신뢰도는 .88이었다.

#### 3) 사회적 지지

Peeters, Buunk와 Schaufeli (1995)가 개발하고 Kim (2004)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 2개 하위영역으로 상사지지 4문항, 동료지지 4개 문항의 총 8문항으로 구성되어 있다. 도구 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지로 5점 Likert 척도이며 총점 8점부터 40점이다. 점수가 높을수록 사회적 지지 수준이 높음을 의미한다. Kim (2004)의 연구에서 도구 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 상사지지 .82와 동료지지 .76이었다. 본 연구에서 사회적 지지 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88로, 하위영역은 상사지지 .84, 동료지지 .82였다.

### 4. 자료수집

자료수집은 2020년 9월 15일부터 10월 7일까지 하였다. 자료수집은 G지역에 있는 2곳의 종합병원에서 자료수집 승인을 받은 후 자료수집을 시행하였다. 연구의 목적과 내용, 연구참여에 동의, 대상자의 비밀에 대한 보장, 자발적 연구참여와 언제든지 연구참여 중단을 설명하였다. 설문지는 무기명으로 작성하여 개인 정보 노출의 불이익이 없도록 하였다. 설문지는 개별 봉투에 담아 배포하였고, 작성된 설문지는 응답자가 밀봉하였으며 연구자가 수거하였다. 설문 작성 소요시간은 20분 정도였으며 참여자에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

## 5. 자료분석

수집된 자료는 통계 프로그램인 SPSS/WIN ver 26.0으로 분석하였고, 구체적으로 아래와 같다.

- 대상자인 신규간호사의 일반적 특성은 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 특성에 따른 현실충격 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였고, 사후 분석은 Scheffé test를 하였다.
- 간호근무환경, 사회적 지지, 현실충격의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였으며, 세 변수 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 현실충격에 미치는 간호근무환경과 사회적 지지의 영향은 위계적 회귀분석을 하였다.

## 6. 윤리적 고려

본 연구는 C대학교 병원(심의번호: 2020-06-021-004)과 G대학교병원(심의번호: 2020-07-001-001)의 생명윤리 위원회(IRB)로부터 최종 승인을 받고 시작하였다. 연구대상자를 위한 윤리적 고려로 연구참여자에게 연구목적과 방법, 연구참여 안내, 보상 방법, 정보 제공, 비밀 보장의 내용을 설명하고 자발적인 동의를 받은 후에 자료수집을 시작하였다. 자료수집 후 익명 보장과 설문문에 포함된 연구 내용은 연구 외의 다른 목적으로는 절대 사용되지 않으며 연구참여자 불참으로 인한 불이익이 없으며 중도에 참여 중단을 할 수 있다고 설명하였다. 설문지는 자물쇠가 있는 금고에 보관하였으며 논문 작성 완료 후 3년 후 연구 폐기할 것이다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성과 그에 따른 현실충격의 차이

대상자의 연령은 평균 23.6세로 '24세 미만'이 92명(60.1%)으로 많았으며, 성별은 '여성'이 143명(93.5%)으로 많았다. 근무경력 '4~6개월'이 58명(37.9%)으로 가장 많았고, 교육기간은 '6주 이하'가 92명(60.1%)으로 많았다. 평균 월 급여는 '150~200만원'이 135명(88.2%)으로 많았으며 근무부서는 '특수부서'가 69명(45.1%)으로 많았다.

대상자들의 희망부서 배치는 '아니오'가 97명(63.4%)으로 많았으며 '희망하는 날 휴무 받는다'가 117명(76.5%)으로 많았다. 근무 병원 실습 경험이 있는 경우가 98명(64.1%)으로 많

았으며 실무교육만족도는 '만족'이 125명(81.7%)로 가장 높았다. 간호하는 환자 수는 '11~15명'이 56명(36.6%)으로 많았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 현실충격 차이가 있는 것은 연령과 성별, 평균 월 급여, 희망부서배치, 희망하는 날 휴무, 실무교육만족도에 따라 있었다. 현실충격은 '24세 미만'(2.9±0.61점)이 '24세 이상'(2.8±0.60점)보다 높았고( $t=2.70, p=.008$ ), '여성'(2.9±0.59점)이 '남성'(2.3±0.53점)보다 높았다( $t=3.42, p=.001$ ). 월평균 급여가 '150~200만원'(2.9±0.61점)이 '201~250만원'(2.6±0.52점)보다 높았다( $t=2.09, p=.039$ ). 희망부서배치가 '아니오'(3.0±0.59점)가 '예'(2.7±0.60점)보다 현실충격이 높았고( $t=2.82, p=.005$ ), 희망하는 날 휴무가 '아니오'(3.2±0.58점)가 '예'(2.8±0.59점)보다 높았다( $t=3.70, p<.001$ ). 실무교육 만족이 '불만족'(3.6±0.83점)이 '만족'(2.8±0.57점)보다 현실충격이 높았다( $F=8.11, p<.001$ )(Table 1).

### 2. 간호근무환경, 사회적 지지, 현실충격 정도와 이들 간의 상관관계

신규간호사의 간호근무환경은 4점 만점에 평균 2.6±0.34점, 사회적 지지는 5점 만점에 평균 3.9±0.56점, 현실충격은 5점 만점에 평균 2.9±0.61점이었다.

현실충격은 간호근무환경( $r=-.56, p<.001$ ), 사회적 지지( $r=-.56, p<.001$ )와 음의 상관관계였다. 간호근무환경과 사회적 지지는 정적 상관관계( $r=.55, p<.001$ )이었다(Table 2).

### 3. 대상자의 현실충격 영향 요인

신규간호사의 현실충격에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 위계적 회귀분석을 하였다(Table 4). 대상자의 특성 중 현실충격에 차이를 보인 연령과 성별, 월급여, 희망한 부서배치, 희망하는 날 휴무, 실무교육 만족도를 가변수로 하여 통제하고 현실충격을 종속변수로, 간호근무환경과 사회적 지지를 독립변수로 하여 위계적 회귀분석을 하였다. 분석 전에 독립변수에 대한 회귀분석의 가정인 선형성, 정규성, 독립성, 등분산성을 검정하였다. 선형성과 등분산성은 표준화값과 표준화잔차사이의 산포도로 확인하였다. 독립성은 Durbin-Watson 통계량은 1.75로 2에 가까워 자기 상관성의 문제는 없어 독립성이 확보되었으며, 분산팽창인자(VIF)는 10 미만을 나타내어 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다.

1단계 회귀 모형에서 신규간호사의 일반적 특성 중 현실충격에 차이가 있었던 연령, 성별, 월급여, 희망부서 배치, 희

**Table 1.** Differences in Reality Shock according to the Participants' General Characteristics

(N=153)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Reality shock	
			M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	< 24	92 (60.1)	2.9±0.61	2.70 (.008)
	≥ 24	61 (39.2)	2.8±0.60	
		23.6±1.48		
Gender	M	10 (6.5)	2.3±0.53	3.42 (.001)
	F	143 (93.5)	2.9±0.59	
Clinical career (month)	≤ 3	37 (24.2)	2.9±0.62	0.49 (.693)
	4~6	58 (37.9)	2.9±0.57	
	7~9	27 (17.6)	2.8±0.67	
	10~12	31 (20.3)	3.0±0.63	
		6.0±3.35		
Pre-education period (week)	≤ 6	92 (60.1)	2.9±0.52	0.44 (.659)
	> 6	61 (39.9)	2.9±0.72	
		7.8±4.71		
Monthly income (10,000 won)	150~200	135 (88.2)	2.9±0.61	2.09 (.039)
	201~250	18 (11.8)	2.6±0.52	
Work unit	Medical	54 (35.3)	2.9±0.53	0.19 (.906)
	Surgical	25 (16.3)	2.8±0.50	
	Special part †	69 (45.1)	2.9±0.71	
	OPD †	5 (3.3)	2.7±0.34	
Desired unit	Yes	56 (36.6)	2.7±0.60	2.82 (.005)
	No	97 (63.4)	3.0±0.59	
Day off when they chooses	Yes	117 (76.5)	2.8±0.59	3.70 ( < .001)
	No	36 (23.5)	3.2±0.58	
Practical experience in this hospital	Yes	98 (64.1)	2.9±0.57	0.16 (.875)
	No	55 (35.9)	2.9±0.67	
Practical education	Dissatisfaction <sup>a</sup>	5 (3.3)	3.6±0.83	8.11 ( < .001) a > c
	Moderate <sup>b</sup>	23 (15.0)	3.2±0.58	
	Satisfaction <sup>c</sup>	125 (81.7)	2.8±0.57	
Number of patients per RN	1~5	53 (34.6)	2.9±0.67	0.34 (.796)
	6~10	40 (26.1)	2.8±0.66	
	11~15	56 (36.6)	2.9±0.53	
	16~20	4 (2.6)	3.0±0.45	

M=mean; SD=standard deviation; † Special part; DR=delivery room; ER=emergency room; ICU=intensive care unit; NICU=neonatal intensive care unit; NR=neonatal room; OR=operating room; REC=recovery room; † OPD=outpatient clinic.

**Table 2.** Mean Score and Correlations of Nurse Practice Environment, Social Support, Reality Shock

(N=153)

Variables	Range	Min	Max	M±SD	Nurse practice environment		Social support	
					r (p)	r (p)		
Nurse practice environment	1~4	0.9	3.7	2.6±0.34				
Social support	1~5	1.0	5.0	3.9±0.56	.55 ( < .001)			
Reality shock	1~5	1.3	5.0	2.9±0.61	-.56 ( < .001)			-.56 ( < .001)

Table 3. Factors Influencing Reality Shock of New Nurses

(N=153)

Variables	Categories	step 1		step 2		step 3	
		$\beta$	t (p)	$\beta$	t (p)	$\beta$	t (p)
Age (year)	< 24 (ref.)						
	$\geq 24$	.06	0.89 (.377)	-.06	-0.93 (.350)	-.08	-1.17 (.246)
Gender	M (ref.)						
	F	.25	3.38 (.001)	.23	3.59 (< .001)	.20	3.56 (.001)
Monthly income	150~200 (ref.)						
	201~250	-.11	-1.43 (.155)	-.09	-1.41 (.161)	-.09	-1.48 (.149)
Desired unit	Yes (ref.)						
	No	.16	2.15 (.034)	.10	1.48 (.142)	.09	1.68 (.146)
Day off when they chooses	Yes (ref.)						
	No	.23	3.02 (.003)	.11	1.64 (.101)	.10	1.78 (.125)
Practical education	Dissatisfaction (ref.)						
	Moderate	-.18	-1.11 (.270)	.04	0.26 (.793)	.06	0.38 (.651)
	Satisfaction	-.36	-2.25 (.026)	-.09	-0.62 (.538)	.01	0.01 (.946)
Nurse practice environment				-.50	-7.00 (< .001)	-.39	-4.89 (< .001)
Social support						-.25	-3.16 (.002)
		R <sup>2</sup> =.254, Adj. R <sup>2</sup> =.218		R <sup>2</sup> =.445, Adj. R <sup>2</sup> =.414		R <sup>2</sup> =.481, Adj. R <sup>2</sup> =.448	
		F=7.02, p<.001		F=48.98, p<.001		F=9.99, p=.002	

Adj.=adjusted; ref.=References.

망하는 날 휴무, 실무교육만족도를 설명변수로 투입하였다. 그 결과 1단계 회귀 모형의 회귀식은 통계적으로 유의하였으며(F=7.02,  $p < .001$ ), 실무교육만족( $\beta = -.36$ ,  $p = .026$ ), 성별(여성)( $\beta = .25$ ,  $p = .001$ ), 희망하는 날 휴무를 못한 경우( $\beta = .23$ ,  $p = .003$ ), 희망부서 배치가 아닌 경우( $\beta = .16$ ,  $p = .034$ )가 현실충격에 영향을 미쳤다.

2단계 회귀식에서 간호근무환경을 투입하여 분석하였으며 회귀식은 통계적으로 유의하였다(F=48.98,  $p < .001$ ). 신규간호사의 현실충격에 영향을 미치는 요인은 간호근무환경( $\beta = -.50$ ,  $p < .001$ ), 성별(여성)( $\beta = .23$ ,  $p < .001$ )이었다.

3단계 회귀식에서 사회적 지지를 투입하여 분석하였을 때 3단계 회귀 모형의 회귀식은 통계적으로 유의하였고(F=9.99,  $p = .002$ ) 현실충격에 대한 설명력은 44.8%였다. 최종 모형에서 간호근무환경( $\beta = -.39$ ,  $p < .001$ ), 사회적 지지( $\beta = -.25$ ,  $p = .002$ ), 성별(여성)( $\beta = .20$ ,  $p = .001$ ) 순으로 현실충격에 영향을 미쳤다. 간호근무환경과 사회적 지지는 현실충격에 부정적인 영향을 주었고 여성인 경우 긍정적인 영향을 주었다. 즉, 부정적인 간호근무환경일수록, 낮은 사회적 지지일수록, 여성인 경우 현실충격이 높아진다고 할 수 있다.

## 논 의

본 연구 신규간호사의 간호근무환경은 4점 만점에 평균 2.6점이었다. 신규간호사의 간호근무환경 정도가 3.0점(Lee & Suh, 2017)과 2.6점(Shin et al., 2014)인 것으로 볼 때, 우리나라 신규간호사의 간호근무환경에 대한 인식은 2.6점에서 3.0점 사이로 볼 수 있다. 한편 경력간호사의 간호근무환경이 2.5점(Han et al., 2015)과 2.3점(Kwon & Kim, 2012)이고, 6개월 이상 경력 간호사의 간호근무환경은 2.4점(Kim et al., 2020)으로 나타나 경력간호사의 간호근무환경은 2.3점에서 2.5점 사이였다. 간호근무환경에 대한 인식은 신규간호사가 경력간호사보다 더 좋게 인식하고 있다고 볼 수 있다. Lake와 Friese (2006)는 간호근무환경이 2.5점 이상일 때 간호사 본인의 근무환경을 긍정적으로 인식한다고 하였는데 본 연구의 신규간호사는 3.0점이므로 긍정적으로 인식한다고 볼 수 있다.

신규간호사의 사회적 지지는 5점 만점에 평균 3.9점이었다. 1년 미만 신규간호사의 사회적 지지가 3.9점(Lee & Suh, 2017)과 3.9점(Lee & Yeo, 2017)이고 6개월 이하 간호사는 3.7점(Ji & Kim, 2018)으로 나타나 신규간호사의 사회적 지지 정도는 3.7점에서 3.9점 사이라고 할 수 있다. 본 연구와 선행연구에서

신규간호사의 사회적 지지는 직장에서의 상관이나 상급자, 동료의 지지를 말하는 것으로 신규간호사는 직장에서 높은 수준의 사회적 지지를 받는다고 볼 수 있다. 간호 업무 특성상 신규간호사는 입사 초기에 간호업무 파악과 적응에 있어서 상사나 상급자에 대한 의존성이 높으며 신규간호사는 동료끼리 공감대 형성이 쉽게 잘 형성되어 상사와 동료 지지가 높은 것으로 보인다. 신규간호사의 사회적 지지를 잘 유지하기 위하여 간호단위 내에서 리더십과 팀워크 향상을 위한 노력을 지속하여야 할 것이다.

신규간호사의 현실충격은 5점 만점에 평균 2.9점이었다. 선행연구에서 신규간호사의 현실충격이 2.9점(Go & Han, 2020), 2.8점(Kim et al., 2020), 2.7점(Lee & Suh, 2017), 2.6점(Shin et al., 2014)으로 나타나 신규간호사의 현실충격 정도는 2.66점에서 2.91점 사이라고 할 수 있다. 신규간호사의 현실충격이란 학생에서 간호사로 전환되는 시기에 경험하는 것으로 현실이 기대에 부응하지 못하거나 업무에서의 역할감등이나 무능함, 업무부담에서 오는 부정적인 느낌이다. 신규간호사는 환자와의 부정적인 경험에서도 현실충격을 경험하며(Labrague & de Los Santos, 2020), 본인의 미숙함이나 실수로 환자에게 피해가 갈 수 있음을 걱정하면서 현실충격을 겪는다고 하였다(Yun et al., 2018). 따라서 신규간호사의 현실충격을 감소시키기 위해서는 환자 응대와 간호업무에 대한 자신감을 갖게 하고 업무에 잘 적응하고 실수를 줄이도록 신입간호사 적응 프로그램을 개발하여 적용하여야 할 것이다.

본 연구에서 신규간호사의 현실충격에 가장 큰 영향 요인은 간호근무환경( $\beta = -.39, p < .001$ )으로 현실충격을 감소시켰다. 본 연구는 신규간호사의 간호근무환경이 현실충격을 낮추는 연구(Lee & Suh, 2017; Shin et al., 2014)를 지지하였다. 또한 본 연구는 임상간호사의 간호근무환경이 현실충격과 부정적인 상관관계가 있는 것(Kim et al., 2020)을 간접적으로 지지한다고 볼 수 있다.

간호근무환경이란 간호를 위한 인력과 물질적 지원뿐 아니라, 협력, 리더십과 지지, 간호사의 참여를 아우르는 개념으로 간호사가 근무하는 환경이 환자 간호에 적합한지를 알 수 있게 한다. 인턴간호사의 현실충격에 대한 질적연구에서 현실충격의 한 범주가 근무환경임을 확인하였다(Gaundan & Mohammadnezhad, 2018). 본 연구결과는 근무환경이 자신의 기대에 충족되는 경우 신규간호사의 현실충격이 낮아질 수 있음을 의미한다. 신규간호사의 과도기적 경험이 긍정적으로 되기 위해 간호 관리자는 신규간호사의 현실충격을 인식하여 즉각적으로 이를 해결할 필요가 있다. 긍정적인 근무환경을 조성하면 더 나은 임상적 결과도 얻을 수 있다고 하였다(Gaundan & Mohammadnezhad,

2018). 따라서 간호 관리자는 신규간호사의 현실충격 완화를 위하여 간호를 위한 적절한 인적, 물질적, 관리적 지원을 하여 긍정적인 간호근무환경을 조성하는 지속적인 노력을 하여야 할 것이다.

신규간호사의 현실충격에 영향을 미치는 두 번째 요인은 사회적 지지( $\beta = -.25, p = .002$ )였다. 본 연구는 사회적 지지가 신규간호사의 현실충격을 감소시키고(Lee & Suh, 2017), 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 현실충격을 감소시키며(Song et al., 2020), 사회적 지지가 높을수록 신규간호사의 현실충격이 낮아지는 것(Lee & Yeo, 2017)을 지지한다고 볼 수 있다. 본 연구의 사회적 지지는 신규간호사의 직장 상사와 동료 간호사의 지지로 구성되는데, 업무에서의 인적 지지는 신규간호사의 현장 적응에 도움을 주며 현실충격을 조절해 준다(Lee & Suh, 2017). 즉, 선배와 동료 간호사들이 신규간호사를 배려하며 지지하는 것은 신규간호사의 현실충격을 감소시킨다고 할 수 있다. 6개월 이하 신규간호사의 직장에서의 지지가 높을수록 이직의도가 낮았는데(Ji & Kim, 2018), 이는 직장에서의 다양한 형태의 지지가 신규간호사의 실무 적응과 재직 유지에 긍정적일 수 있음을 의미한다. 신규간호사가 임상 실무에 적응하는 격동의 초기 몇 개월을 성공적으로 헤쳐 나가기 위해서는 실질적인 정서적 지원이 필요하며 이는 결국 신규간호사의 심리적 안정을 향상시킬 것이라고 하였다(Murray, Sundin, & Cope, 2020). 근무지의 인적, 물질, 정서적 지지는 간호사로 적응하고 성장하려는 신규간호사에게 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있다. 따라서 신규간호사가 자신의 지식과 기술을 안전한 간호실무로 전환할 수 있도록 지지하는 환경을 조성하여야 할 것이다. 따라서 신규간호사들의 동료지지를 위한 동기모임 프로그램을 지원하고 사회적 지지의 한 형태인 프리셉터십을 적극 활용하여 신규간호사를 위한 지지를 강화한다면 신규간호사의 실무적응과 현실충격 완화뿐 아니라 업무수행능력 향상에도 도움이 될 것이다.

신규간호사의 현실충격에 영향을 미치는 세 번째 요인은 여성( $\beta = .20, p = .001$ )이었다. 본 연구에서 여성 간호사는 남성보다 현실충격 정도가 높았는데, 간호사의 높은 비율을 차지하는 여성 간호사를 배려한 현실충격 완화를 위한 다양한 방안이 필요하다. 한편 여성 간호사가 현실충격에 영향을 미치는 연구가 없어 논의에 제한이 있으므로 현실충격에 대한 성별 차이에 대한 후속연구가 지속되어야 할 것이다.

본 연구의 간호근무환경의 하위요인인 간호사에 대한 지지는 사회적 지지와 유사한 속성이라고 할 수 있으므로 추후 연구에서 간호근무환경의 하위요인과 사회적 지지와의 관련성을

확인할 필요가 있다.

이상을 종합하면 신규간호사의 현실충격에 영향을 미치는 선행요인으로 간호근무환경과 사회적 지지를 확인하여 이론적 근거를 제시하였다. 이는 간호관리에서 현실충격 완화를 위하여 신규간호사를 둘러싸고 있는 다양한 환경을 함께 고려해야 함을 의미한다. 본 연구의 결과는 신규간호사의 간호근무환경과 사회적 지지가 현실충격을 완화할 수 있는 요인임을 확인하였으므로 신규간호사의 현실충격 경감을 위한 중재 프로그램의 근거자료가 될 수 있을 것이다.

## 결론 및 제언

본 연구는 신규간호사의 현실충격에 간호근무환경과 사회적 지지가 어떠한 영향을 미치는지 파악하기 위해 시도되었다. 본 연구결과 긍정적인 간호근무환경일수록, 사회적 지지가 높을수록, 현실충격이 낮았다. 본 연구는 신규간호사를 대상으로 현실충격에 영향을 미치는 요인으로 간호근무환경과 사회적 지지를 선행요인으로 확인한 것에 그 의의가 있다. 한편 일부 지역의 2곳의 대학병원에서 표본 추출하였으므로 연구의 결과를 일반화하여 해석하는 데 제한이 있다. 따라서 신규간호사를 대상으로 간호근무환경, 사회적 지지, 현실충격에 관한 반복 연구를 제안하며, 신규간호사의 현실충격 감소를 위한 교육 프로그램의 개발과 적용을 제안한다.

## REFERENCES

- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Lake, E. T., & Cheney, T. (2008). Effect of hospital care environment patient mortality and nurse outcomes. *Journal of Nursing Administration*, 8(5), 223-229. <https://doi.org/10.1097/01.nna.0000312773.42352.d7>
- Cho, E., Choi, M., Kim, E. Y., Yoo, I. Y., & Lee, N. J. (2011). 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*, 41(3), 325-332. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
- Choe, M. H., & Lee, H. (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>
- Duchscher, J. E. (2009). Transition shock: The initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(5), 1103-1113. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04898.x>
- Gaundan, G., & Mohammadnezhad, M. (2018). Reality shock: A transitional challenge faced by intern nurses at Labasa hospital, Fiji. *International Journal of Healthcare and Medical Sciences*, 4(9), 158-164.
- Glanz, K. E., Rimer, B. K., & Viswanath, K. (2008). *Health behavior and health education: Theory, research, and practice* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Go, Y., & Han, S. (2020). Effects of the adversity quotient on turnover intention of new nurses in general hospitals: Focusing on the mediating effect of reality shock. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(5), 457-467. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.5.457>
- Han, M. Y., Lee, M. S., Bae, J. Y., & Kim, Y. S. (2015). Effects of nursing practice environment, compassion fatigue and compassion satisfaction on burnout in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(2), 193-202. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.2.193>
- Im, S. B., Cho, M. K., & Heo, M. L. (2013). Factors to affect turnover intention of nurse: Focusing on personal, situational and interpersonal relation variables. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(4), 314-323. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.4.314>
- Ji, E. A., & Kim, J. S. (2018). Factor 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/10.11111/jkana.2018.24.1.51>
- Kim, G., Lee, H., Cho, Y., & Kim, M. H. (2013). The experience of turnover decision making in new graduate nurse. *Journal of Quality Research*, 14(1), 23-33.
- Kim, J., Bae, H., & Jeong, S. (2017). Forecasting supply and demand for registered nurses workforce in Korea. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 19(2), 1083-1097. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2017.19.2.1083>
- Kim, M. (2004). *A study on the relationship between job strain and burnout*. Unpublished master's thesis, Chungbuk National University, Cheongju.
- Kim, S., & Hyun, M. S. (2022). A study of intention to stay, reality shock, and resilience among new graduate nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*, 22(10), 320-329. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2022.22.10.320>
- Kim, S., Park, Y., Kim, K., & Hong, E. (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>
- Kramer, M., Brewer, B. B., & Maguire, P. (2013). Impact of healthy work environments on new graduate nurses' environmental reality shock. *Western Journal of Nursing Research*, 35(3), 348-383. <https://doi.org/10.1177/0193945911403939>
- Kwon, J. O., & Kim, E. Y. (2012). 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*, 18(4), 414-423.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.414>
- Labrague, L. J., & de Los Santos, J. (2020). Transition shock and newly graduated nurses' job outcomes and select patient outcomes: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1070-1079. <https://doi.org/10.1111/jonm.13033>
- Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176-188. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
- Lake, E. T., & Friese, C. R. (2006). Variations in nursing practice environments: Relation to staffing and hospital characteristics. *Nursing Research*, 55(1), 1-9.
- 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>
- Lee, Y. J., & Yeo, J. H. (2017). Effects of self-resilience and social support on reality shock among new graduate nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, 23(1), 45-52.  
<https://doi.org/10.14370/jewnr.2017.23.1.45>
- Murray, M., Sundin, D., & Cope, V. (2020). Supporting new graduate registered nurse transition for safety: A literature review update. *Collegian*, 27(1), 125-134.  
<https://doi.org/10.1016/j.colegn.2019.04.007>
- Peeters, M. C., Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1995). Social interactions, stressful events and negative affect at work: A micro-analytic approach. *European Journal of Social Psychology*, 25(4), 391-401.
- Shirey, M. R. (2004). Social support in the workplace: Nurse leader implications. *Nursing Economics*, 22(6), 313-319.
- Sin, K. M., Kwon, J. O., & Kim, E. Y. (2014). Factors associated with new graduate nurses' reality shock. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), 292-301.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.292>
- 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/JKCN.2020.26.3.344>
- Yun, H. J. (2018). *Development of the reality shock scale for new graduate nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Inha University, Incheon.
- Yun, H. J., Kwak, E. M., & Kim, H. S. (2018). Focus group study on reality shock experiences of new graduate nurses. *Journal of Quality Research*, 19(2), 102-111.  
<https://doi.org/10.22284/qr.2018.1>