

신규간호사의 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성이 현장적응에 미치는 영향

손정은¹⁾ · 김상희²⁾

¹⁾인제대학교 부산백병원 간호과장, ²⁾인제대학교 간호학과 조교수

The Influence of Job Stress, Self-Esteem, and Resilience on the Field Adaptation in Newly Graduated Nurses

Son, Joung Eun¹⁾ · Kim, Sang Hee²⁾

¹⁾Director, Department of Nursing, Inje University Busan Paik Hospital

²⁾Assistant Professor, Department of Nursing, Inje University

Purpose: This study aims to determine the relation among job stress, self-esteem, resilience, and field adaptation of the newly graduated nurses, through which an effective mediation strategy toward field adaptation and basic data on improving nursing quality can be established. **Methods:** The subjects were 110 newly graduated nurses who have worked at a tertiary hospital and a general hospital for less than 12 months. The data were collected, using self-reported questionnaires, from July 9 to July 31, 2018, and were analyzed by descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression using an SPSS/WIN 24.0 program. **Results:** The study result showed that the newly graduated nurses' job stress, resilience, job satisfaction, and desired department influenced their field adaptation, explaining 60.2% of the variance in the field adaptation ($F=42.14, p<.001$). The nurses' job stress had the biggest influence on their field adaptation, explaining 38.7% of the variance. **Conclusion:** Human resource management strategy considering those influencing factors may improve the field adaptation of newly graduated nurses and help them to retain in their work field.

Key words: Job Stress, Self-Esteem, Resilience, Adaptation

I. 서론

1. 연구의 필요성

의료기관에서 간호사는 환자의 건강 결과와 만족도에 영향을 주는 중요한 역할을 하고, 또 가장 많은 수를 차지하여 병원 경영 측면에서 중요성이 강조되는 인력이다[1]. 이에 국내 간호교육 기관의 수가 2006년 127개에서 2015년 203개로 증가하였고, 취업률도 84.4%로 높은 수준이지만 과중한 업무와 낮

은 보수, 일과 가정 양립의 어려움 등으로 간호사의 평균 근무연수는 5.4년에 불과하여[2], 양질의 경력간호사 확보가 어려운 현실이다. 또한 간호인력 현황을 살펴보면, 우리나라의 간호사 수는 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) 평균 9.1명(인구 1,000명당)에 비해 낮은 5.2명이고[3], 간호인력 부족의 한 가지 원인으로 지적되고 있는 간호사의 이직률도 2015년 평균 12.4%인데 반해 신규간호사의 이직률은 31.2%로[1] 이는 신규간호사에 대한 효율적인 인적자원관리 중요성을 시사하고

주요어: 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성, 적응

Corresponding author: Kim, Sang Hee

Department of Nursing, Inje University, 75 Bokji-ro, Busanjin-gu, Busan 47392, Korea.
Tel: 82-51-890-6738, Fax: 82-51-896-9840, E-mail: iris0409@inje.ac.kr

* 본 논문은 제1저자 손정은의 2018년도 석사학위논문을 수정한 논문임.

투고일: 2019년 5월 26일 / 심사외뢰일: 2019년 6월 5일 / 게재확정일: 2019년 6월 24일

있다. 일반적으로 신규간호사가 임상현장에서 경험하는 문제 중 하나는 실무에 대한 높은 기대와 현실과의 차이에서 갈등을 겪는 현실충격으로, 이를 극복하고 자신의 역할을 개발하여 적응하는 데는 8~12개월이 소요된다[4].

현장적응이란 조직구성원으로서 역할 수행에 필요한 가치관, 수행능력 및 기대되는 행위, 조직 내 사회적 지식을 학습하는 과정으로, 조직사회화개념과 동일한 맥락으로 간호조직에서 연구가 이루어지고 있으나[5], 간호조직에서는 최근 ‘조직사회화’라는 개념보다 ‘현장적응’이라는 표현을 많이 사용하고 있다[6]. 신규간호사의 긍정적인 현장적응은 신규간호사 자신의 노력 여부에 일차적인 책임이 있지만 기능적이고 바람직한 구성원으로 전환시키려고 시도하는 병원조직의 노력에 많은 영향을 받는다[6]. 또한 입사 후 1년이라는 기간은 신규간호사에 있어 학습, 태도, 이직, 생산성에 영향을 미치는 중요한 기간이므로 신규간호사가 병원환경과 자신의 임상현장에 잘 적응할 수 있도록 돕는 것이 필요하다[6].

직무 스트레스는 직무의 수행과정에서 발생하게 되는 스트레스이다[7]. 신규간호사는 간호 업무 수행의 미숙함과 응급상황의 긴장감으로 끊임없는 직무 스트레스에 노출되고, 실무경험이 적어서 신속, 정확하게 의사결정을 하는데 어려움을 겪게 되어 신규간호사의 직무 스트레스 정도는 입사 시부터 비교적 높게 시작된다[8]. 이는 졸업 후 실무에 대한 높은 기대와 현실과의 차이에서 갈등을 겪기 때문이며[9], 이러한 스트레스와 긴장감들이 시간이 지나도 해소되지 않을 때 신규간호사는 부적응을 경험하게 된다[8].

자아존중감은 자신에 대해 긍정에서 부정에 이르는 척도를 통해 심리적 상태를 자기 스스로가 평가하는 것으로, 긍정적 자아존중감은 일상의 거의 모든 영역에 있어 잘 적응하는 것과 관련이 있다[10]. 신규간호사는 입사 후 간호사로서 처음 병원에 취업하여 현장경험을 하게 되면 예상하지 못한 현실에 충격을 받게 되고, 이로 인해 자아존중감에 변화를 갖는다[6,11]. 졸업 후 학생에서 전문직 간호사로 이행하는 과정에서 업무가 미숙하고 자신이 행하는 업무에 대한 불확실성을 느끼며, 대인관계나 업무환경에서 발생하는 상황에 효율적으로 대처하지 못하여 자아존중감이 낮아진다[11]. 그러나 신규간호사가 업무에 대해 성공적인 경험을 하고 선배간호사나 동료들의 긍정적인 지지를 받을 경우 자아존중감이 높아지고 업무에 잘 적응한다[12].

회복탄력성은 개인이 직면한 역경에 대하여 적응하고 성장 가능하게 하는 개인의 사회 심리적 특성을 말한다[13]. 최근에 성공적인 적응에 대한 관심이 높아지면서 다양한 방면에서 회복탄력성을 강조하는 연구가 진행되고 있다[14]. 회복탄력성

은 신규간호사들이 업무에서 경험하게 되는 어려움과 스트레스를 극복하는 데 도움을 주고, 심한 직무 스트레스에도 불구하고 일정 수준 이상의 기능과 적응을 촉진하고 스트레스의 영향을 완화시켜 신규간호사에게 긍정적 영향을 미칠 수 있는 개인적 특성으로[15], 현장적응에 미치는 효과를 검증하는 것은 중요하다.

신규간호사의 현장적응에 영향을 주는 요인에 관한 선행연구를 살펴보면, 스트레스[6], 전문직 자아개념[16], 직장 내 괴롭힘 경험과 회복탄력성[17], 이직의도[18] 등 다양한 개별 변수들과 현장적응에 대한 연구가 부분적으로 진행되어 왔다. 하지만 신규간호사를 대상으로 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성과 현장적응과의 관계를 본 연구는 거의 없었으므로 선행연구를 바탕으로 현장적응에 관계가 있었던 변수들을 종합적으로 규명할 필요가 있겠다. 신규간호사의 현장적응은 이들이 경험하는 직무 스트레스에 의해 영향을 받을 수 있으며, 개인의 자아존중감, 회복탄력성 정도에 따라 달라질 수 있다. 따라서 본 연구에서는 신규간호사를 대상으로 직무 스트레스 경험과 개인의 자아존중감, 회복탄력성이 현장적응에 미치는 영향을 파악하여 신규간호사의 성공적인 적응을 위한 프로그램을 개발하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 신규간호사의 직무 스트레스, 자아존중감 및 회복탄력성이 현장적응에 미치는 영향을 파악하기 위한 것이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성 및 현장적응 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성 및 현장적응 정도의 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성 및 현장적응 간의 상관관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 현장적응에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 신규간호사의 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성이 현장적응에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 B광역시에 소재한 1개 상급종합병원과 1개 종합병원에서 근무하고 있는 근무경력 12개월 이하의 신규간호사 110명을 대상으로 하였다.

본 연구에서 필요한 대상자 수를 산출하기 위해 G*Power 3.1.5 프로그램을 이용하여 단계적 다중회귀분석에서 검정력 .8, 유의수준 .05, 중간효과크기 .15, 예측요인 6개(직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성, 희망부서배치, 프리셉터 관계)로 하였을 때 최소 표본 수는 98명이 산출되었으나 탈락을 10%를 고려하여 110명을 대상으로 설문지를 배부하였고 110부 모두 수거 하였으며, 이후 탈락된 자료는 없었다. 단, 본 연구자가 속해 있는 병동에서 근무하는 신규간호사는 제외하였다.

3. 연구도구

1) 현장적응

현장적응을 측정하기 위해서 Sohn 등[5]이 개발한 신규간호사의 현장적응 측정도구를 승인을 받아 사용하였다. 이 도구는 총 7개 영역으로, 제1영역은 개인적 특성이며, 자기효능감 5개 문항, 대인관계 3개 문항의 총 8개 문항이고, 제2영역은 단체적 특성으로, 상호신뢰성 4개 문항, 응집력 4개 문항의 총 8개 문항, 제3영역은 직업정체성으로, 전문직관 3개 문항이며, 제4영역은 직무수행으로, 지식 및 기술 5개 문항, 제5영역은 직무만족으로, 병원행정 3개 문항, 자율성 2개 문항의 총 5개 문항, 제6영역은 조직몰입으로, 이직 3개 문항, 동일시 2개 문항의 총 5개 문항 그리고 제7영역은 소진으로, 감정적 소진 5개 문항으로 총 39개 문항으로 구성되었다. Likert 5점 척도로 부정적인 의미의 문장으로 기술되어 있어, '매우 그렇다' 1점에서부터 '매우 그렇지 않다' 5점으로 전체 점수의 범위는 39점부터 195점까지이고, 점수가 높을수록 현장적응 정도가 높음을 의미한다. Sohn 등[5]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .98이었고, 본 연구에서는 .87이었다.

2) 직무 스트레스

직무 스트레스를 측정하기 위해서 Yoo [19]가 개발한 신규간호사 직무 스트레스 측정도구를 승인을 받아 사용하였다. 이 도구는 총 25개 문항으로 대인관계 7개 문항, 간호행위 11개 문항, 역할 3개 문항, 환경 4개 문항으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도로 되어 있으며 '전혀 받지 않는다' 1점에서부터 '매우 많이 받는다' 5점으로 전체 점수의 범위는 25점

부터 125점까지이고, 점수가 높을수록 직무 스트레스 정도가 높은 것을 의미한다. Yoo [19]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .86이었고, 본 연구에서는 .92였다.

3) 자아존중감

자아존중감을 측정하기 위해서 Rosenberg [20]가 개발한 자아존중감 척도(Rosenberg Self-Esteem Scale, RSE)를 Jeon [21]이 번안한 것을 승인을 받아 사용하였다. 이 척도는 긍정적 자아존중감 5개 문항과 부정적 자아존중감 5개 문항 등 총 10개 문항의 4점 Likert 척도로 구성되어 있다. 부정적 문항(3, 5, 8, 9, 10)에 대한 응답은 역으로 환산하였으며, 전체 점수의 범위는 10점에서 40점까지로, 점수가 높을수록 자아존중감 정도가 높은 것을 의미한다. Rosenberg [20]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .93이었고, Jeon [21]의 연구에서는 .85였으며, 본 연구에서는 .82였다.

4) 회복탄력성

회복탄력성을 측정하기 위해서 Connor와 Davidson [13]이 개발한 Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)을 Baek [22]이 번안한 한국형 코너-데이비슨 회복탄력성 척도를 승인을 받아 사용하였다. 이 도구는 총 25개 문항으로 강인함 9개 문항, 인내력 8개 문항, 낙관성 4개 문항, 지지2개 문항, 영성 2개 문항의 5개 요인으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다' 0점에서부터 '매우 그렇다' 4점으로 전체 점수의 범위는 0점에서부터 100점까지이고, 점수가 높을수록 회복탄력성 정도가 높은 것을 의미한다. Connor와 Davidson [13]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .89였고, Baek [22]의 연구에서는 .93이었으며, 본 연구에서는 .90이었다.

4. 자료수집방법

본 연구의 자료수집기간은 2018년 7월 9일에서 7월 31일까지였다. 자료수집을 위해 연구자는 B광역시에 소재한 1개 상급종합병원과 1개 종합병원 간호부의 사전 허락 후 연구자가 직접 각 병원 간호단위 수간호사 협조를 받아 대상자들을 만나 연구목적을 밝히고, 구체적인 설명문을 제공하여 동의를 구한 뒤, 서류봉투에 담긴 설문지를 배부하였다. 설문지 작성 시간은 20분 정도 소요되었고, 작성된 설문지는 직접 간호부를 방문하거나 우편으로 회수하였으며, 연구에 참여한 대상자에게 소정의 답례품을 제공하였다.

5. 자료분석방법

본 연구의 자료는 SPSS/WIN 24.0 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도분석 및 기술통계를 통해 분석하였다.
- 2) 대상자의 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성 및 현장적응 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성 및 현장적응 정도 차이는 t-test와 ANOVA를 이용하여 분석하고, 사후 검정으로는 Scheffé test를 실시하였다.
- 4) 대상자의 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성 및 현장적응과의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 5) 대상자의 현장적응에 영향을 미치는 요인은 Stepwise multiple regression으로 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 대상자 보호를 위해 2018년 5월 15일 B광역시 I 대학교 생명윤리위원회(Institutional Review Board, IRB)의 승인(INJE 2018-04-048-002)을 받았으며, 연구대상 병원의 간호부서장에게 연구목적과 자료수집방법을 설명한 후 대상자의 접근을 허락받았다. 개인정보와 응답 내용이 연구목적 이외의 용도로 사용되지 않을 것임을 약속하고 문항 작성 중 언제든지 응답을 철회할 수 있음을 알려주었다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다.

대상자의 성별은 여자가 93.6%(103명)로 대부분이었으며, 연령은 22세가 37.3%(41명), 23세가 41.8%(46명), 24세 이상이 20.9%(23명)로 나타났다. 학력은 4년제 대학교 졸업자가 75.5%(83명)이었고 결혼 상태는 95.5%(105명)가 미혼이었다. 종교는 77.3%(85명)가 없었고, 주관적 건강상태는 양호 40.9%(45명), 보통 54.5%(60명), 나쁨 4.5%(5명)이었다. 근무기간은 4개월에서 5개월 사이가 60.0%(66명)이었으며, 근무지는 외과계 병동이 31.8%(35명)로 가장 많았고, 내과계 병동이 20.9%(23명), 중환자실 11.8%(13명)의 순으로 나타났다. 현

재 자신의 근무지가 희망부서인 경우는 60.9%(67명)이었고, 희망 휴무일에 쉴 수 있는 경우는 16.4%(18명)이었다. 경제적 도움을 주어야 한다는 경우는 64.5%(71명)이었고, 간호직을 선택한 동기는 22.7%(25명)가 취업으로 가장 높았으며, 그 다음이 가족 및 친지의 권유로 20.0%(22명)이었다. 프리셉터와의 관계는 48.2%(53명)가 매우 만족, 43.6%(48명)가 만족한다고 하였고, 간호직에 대한 만족도는 47.2%(52명)가 만족, 40.0%(44명)는 보통이라고 응답하였다.

2. 대상자의 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성, 현장적응의 정도

대상자의 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성, 현장적응의 정도를 분석한 결과는 Table 2와 같다.

대상자의 직무 스트레스 정도는 최저 50점, 최고 125점 중 평균 83.25 ± 12.86 점이었고, 자아존중감 정도는 최저 19점, 최고 38점 중 평균 28.15 ± 3.88 점이었다. 대상자의 회복탄력성 정도는 최저 33점, 최고 80점 중 평균 56.12 ± 10.83 점이었고, 현장적응 정도는 최저 81점, 최고 148점 중 평균 118.74 ± 13.11 점이었다.

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성, 현장적응 정도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성, 현장적응 정도의 차이를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스 정도는 근무부서($F=5.35, p < .001$), 희망부서 배치($t=-2.65, p=.009$), 희망 휴무일 가능 여부($F=6.63, p=.002$), 간호직을 선택한 동기($F=2.50, p=.035$), 프리셉터 관계($F=6.23, p=.003$), 간호직 만족도($F=6.70, p=.002$)에서 유의한 차이가 나타났다. 이를 사후검정하기 위해 Scheffé test한 결과, 근무부서에서는 응급실에 근무하는 군이 내과계 병동, 내·외과계 병동, 중환자실에서 근무하는 군보다 직무 스트레스 정도가 낮았고, 희망 휴무일 가능여부는 희망 휴무일에 쉬지 못하는 경우 직무 스트레스 정도가 높은 것으로 나타났다. 프리셉터와의 관계는 평균 이하인 경우 직무 스트레스 정도가 높았고, 간호직 만족도는 간호직에 불만족한 경우 직무 스트레스 정도가 높은 것으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 자아존중감 정도는 간호직을 선택한 동기($F=2.69, p=.025$), 간호직 만족도($F=9.31, p < .001$)에서 유의한 차이가 나타났다. 이를 사후 검정하기 위해 Scheffé test한 결과, 간호직 만족도는 만족하는 경우 자아존

Table 1. General Characteristics of Subjects (N=110)

Variables	Categories	n (%)	M±SD
Gender	M	7 (6.4)	
	F	103 (93.6)	
Age (yr)	22	41 (37.3)	23.0±1.1
	23	46 (41.8)	
	≥24	23 (20.9)	
Education	Diploma	27 (24.5)	
	Bachelor	83 (75.5)	
Marrial status	Single	105 (95.5)	
	Married	5 (4.5)	
Religion	Yes	25 (22.7)	
	No	85 (77.3)	
Health status	Good	45 (40.9)	
	Fair	60 (54.5)	
	Poor	5 (4.5)	
Clinical experience (month)	≤3	36 (32.7)	4.31±1.70
	4~5	66 (60.0)	
	6~12	8 (7.3)	
Current department	Internal medicine	23 (20.9)	
	Surgery	35 (31.8)	
	Internal medicine-surgery	7 (6.4)	
	Obstetrics/pediatrics	11 (10.0)	
	Surgery/recovery	7 (6.4)	
	Intensive care unit	13 (11.8)	
	Emergency room	5 (4.5)	
	Other*	9 (8.2)	
Desired department	Yes	67 (60.9)	
	No	43 (39.1)	
Opportunity on desiring holiday	Yes	18 (16.4)	
	Usually	60 (54.5)	
	No	32 (29.1)	
Economic burden of family support	Yes	71 (64.5)	
	No	39 (35.5)	
Motivation to select nursing	Family	22 (20.0)	
	Interest	20 (18.2)	
	Employment	25 (22.7)	
	Occupational motivation	18 (16.4)	
	Profession	22 (20.0)	
	Other [†]	3 (2.7)	
Preceptor relationship	Very satisfaction	53 (48.2)	
	Satisfaction	48 (43.6)	
	Dissatisfaction	9 (8.2)	
Nursing satisfaction	Satisfaction	52 (47.2)	
	Moderate	44 (40.0)	
	Dissatisfaction	14 (12.8)	

*Psychiatry, rehabilitation medicine; [†]Willing to be a nurse, to serve.

중감 정도가 상대적으로 높게 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 회복탄력성 정도는 근무기간 ($F=4.63, p=.012$)과 경제적 도움여부($t=2.02, p=.045$), 간호직을 선택한 동기($F=2.32, p=.048$), 간호직 만족도($F=11.78, p<.001$)에서 유의한 차이가 나타났다. 이를 Scheffé test한 결과, 근무기간은 6개월 이상이 5개월 이하보다 회복탄력성 정

도가 높았고 간호직 만족도는 만족하는 경우 회복탄력성 정도가 상대적으로 높게 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 현장적응 정도는 건강상태 ($F=3.95, p=.022$)와 희망부서배치($t=3.22, p=.002$), 희망휴무일($F=5.97, p=.003$), 간호직을 선택한 동기($F=5.05, p<.001$), 간호직 만족도($F=21.10, p<.001$)에서 유의한 차이가 나타났다. 희망부서 배치는 희망부서 배치를 받은 경우 현장적응 정도가 높은 것으로 나타났고, 사후 검정하기 위해 Scheffé test 한 결과, 건강상태가 나쁜 경우 현장적응 정도가 낮았으며, 희망 휴무일 가능 여부는 희망 휴무일에 쉬지 못하는 경우 현장적응 정도가 낮았고 이는 통계적으로 유의하였다. 간호직을 선택한 동기는 흥미에 의한 지원인 경우 현장적응 정도가 높은 것으로 나타났으나 사후 검정값이 유의하지는 않았다. 간호직 만족도는 불만족하는 경우 현장적응 정도가 낮은 것으로 나타났다.

4. 대상자의 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성, 현장적응의 상관관계

대상자의 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성 및 현장적응 간의 상관관계를 분석한 결과는 Table 4와 같다.

직무 스트레스는 회복탄력성($r=-.24, p<.010$), 현장적응($r=-.62, p<.001$)과 유의한 음의 상관관계가 있었고, 자아존중감은 회복탄력성($r=.59, p<.001$)과 현장적응($r=.34, p<.001$)과 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 회복탄력성은 현장적응($r=.50, p<.001$)과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

5. 대상자의 현장적응에 영향을 미치는 요인

대상자의 현장적응에 미치는 영향을 파악하기 위하여 단계적 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다.

일반적 특성 중 현장적응에 유의한 차이를 나타낸 건강상태, 희망부서배치, 희망휴무일, 간호직 만족도를 포함하여 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성을 독립변수로 투입하였다. 이 중 범주형 항목인 건강상태*(나쁨 기준), 희망부서배치*(아니오 기준), 희망휴무일*(그렇지 않다 기준), 간호직 만족도*(불만족 기준)는 가변수(dummy variable) 처리하여 분석하였다. 분석 전 오차 항들 간에 자기상관이 있는지 알아보기 위해 Durbin-Watson 통계량을 구한 결과 1.764로 2근방으로 나타나 오차들 간에 자기상관이 없는 것으로 나타났다. 독립변수들 간의 다중공선성이 있는지 검증해 보기위하여 공차

Table 2. Degree of Job Stress, Self-esteem, Resilience, and Field Adaptation of Subjects (N=110)

Variables	Range	Min	Max	M±SD	Item M±SD
Job stress	25~125	50	125	83.25±12.86	3.33±0.51
Self-esteem	10~40	19	38	28.15±3.88	2.82±0.39
Resilience	25~125	33	80	56.12±10.83	2.24±0.43
Field adaptation	39~195	81	148	118.74±13.11	3.05±0.34

Table 3. Differences in Job Stress, Self-esteem, Resilience, Field Adaptation by General Characteristics of Subjects (N=110)

Variables	Categories	Job stress		Self-esteem		Resilience		Field adaptation	
		M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Gender	M	78.29±10.31	-1.05	29.29±3.82	0.79	59.57±11.57	0.87	124.29±12.66	1.15
	F	83.59±12.99	(.293)	28.08±3.89	(.428)	55.88±10.79	(.386)	118.36±13.11	(.249)
Age (yr)	22	83.95±15.70	1.04	27.34±4.14	2.29	53.15±11.07	2.81	117.24±14.11	0.56
	23	84.35±10.38	(.355)	28.22±3.73	(.105)	57.22±10.21	(.064)	119.02±12.12	(.570)
	≥ 24	79.83±11.63		29.48±3.45		59.22±10.74		120.83±13.40	
Education	College	85.41±14.30	1.00	28.19±4.72	0.04	56.37±10.26	0.13	117.22±13.17	-0.68
	University	82.55±12.37	(.319)	28.14±3.60	(.963)	56.04±11.06	(.890)	119.23±13.13	(.492)
Marital status	Single	82.85±12.90	-1.53	28.16±3.94	0.09	56.10±10.89	-0.10	118.77±13.31	0.12
	Married	91.80±9.28	(.129)	28.00±2.35	(.928)	56.60±10.36	(.919)	118.00±8.54	(.898)
Religion	Have	82.84±14.33	-0.18	28.60±3.46	0.65	59.16±12.13	1.61	118.92±15.26	0.07
	None	83.38±12.48	(.856)	28.02±4.00	(.516)	55.22±10.32	(.110)	118.68±12.51	(.937)
Health status	Good	80.31±12.55	2.92	28.51±4.18	1.28	58.78±11.09	3.00	121.64±12.70	3.95
	Usually	84.70±11.63	(.058)	28.10±3.62	(.280)	54.70±10.36	(.054)	117.63±12.80	(.022)
	Poor	92.40±23.35		25.60±3.85		49.20±9.34		105.80±12.99	c < a, b
Total clinical careers (month)	≤ 3	83.81±13.51	0.06	27.61±4.18	2.19	53.31±10.23	4.63	117.19±15.21	1.35
	4~5	82.88±12.80	(.933)	28.14±3.69	(.117)	56.50±10.33	(.012)	120.23±10.91	(.263)
	6~12	83.88±11.75		30.75±3.37		65.63±12.88	a, b < c	113.38±18.64	
Current working department	Internal medicine ^a	88.70±12.52	5.35	27.65±4.24	0.35	56.30±12.37	0.18	113.65±13.68	1.53
	Surgery ^b	81.77±11.90	(<.001)	28.80±3.65	(.928)	56.54±10.87	(.989)	121.20±12.01	(.164)
	Internal medicine-surgery ^c	95.00±8.29	g < a, c, f	27.43±5.38		57.71±10.78		115.00±16.50	
	Obstetrics/pediatrics ^d	78.00±8.01		27.82±2.75		54.73±9.01		122.64±14.03	
	Surgery/recovery ^e	77.43±17.92		27.14±1.46		57.14±8.25		123.43±12.42	
	Intensive care unit ^f	88.85±10.76		28.46±4.33		54.54±11.84		113.92±12.39	
	Emergency room ^g	62.80±5.22		29.00±5.57		53.00±16.17		125.80±16.04	
	Other ^{h*}	80.22±7.36		27.78±4.21		57.67±8.54		119.67±8.09	
Desired department	Yes	80.72±12.28	-2.65	28.42±3.79	0.88	56.55±11.80	0.52	121.84±12.05	3.22
	No	87.21±12.89	(.009)	27.74±4.02	(.377)	55.44±9.20	(.602)	113.91±13.35	(.002)
Opportunity on desiring holiday	Yes ^a	79.89±13.32	6.63	26.56±3.79	1.85	56.56±12.07	0.34	121.50±10.67	5.97
	Usually ^b	80.73±12.86	(.002)	28.48±3.60	(.161)	56.70±10.93	(.712)	121.35±12.28	(.003)
	No ^c	89.88±10.26	a, b < c	28.44±4.31		54.78±10.10		112.28±13.93	c < a, b
Economic burden for family support	Yes	82.99±13.85	-0.29	28.39±3.65	0.87	57.65±11.20	2.02	120.39±12.83	1.80
	No	83.74±10.99	(.769)	27.72±4.28	(.384)	53.33±9.63	(.045)	115.72±13.23	(.073)
Motivation to select nursing	Family	88.41±11.99	2.50	26.95±3.36	2.69	54.64±9.20	2.32	117.68±9.91	5.05
	Interest	78.05±14.53	(.035)	29.90±2.94	(.025)	57.80±11.55	(.048)	125.25±11.22	(<.001)
	Employment	84.40±10.63		27.64±3.32		53.00±10.78		111.04±12.03	
	Occupational motivation	85.33±13.19		28.06±4.50		58.39±11.19		118.67±16.12	
	Profession	78.64±12.68		29.09±4.55		59.64±10.30		124.55±11.11	
	Other [†]	92.00±2.65		23.33±2.08		42.33±4.04		105.00±7.94	
Preceptor relationship	Very satisfaction ^a	81.15±12.92	6.23	28.28±4.63	0.07	56.43±10.80	0.14	121.34±13.53	2.88
	Satisfaction ^b	83.04±11.58	(.003)	28.08±3.04	(.925)	56.10±11.07	(.867)	117.25±11.82	(.060)
	Below average ^c	96.78±12.04	a, b < c	27.78±3.27		54.33±10.69		111.33±14.54	
Nursing satisfaction	Satisfaction ^a	78.90±13.04	6.70	29.71±3.65	9.31	60.67±11.02	11.78	124.17±12.40	21.10
	Usually ^b	86.27±11.72	(.002)	26.91±3.50	(<.001)	53.23±8.25	(<.001)	117.48±9.37	(<.001)
	Dissatisfaction ^c	89.93±10.52	a < b, c	26.29±3.85	b, c < a	48.29±10.19	b, c < a	102.50±11.79	c < a, b

*Psychiatry, rehabilitation medicine; †Willing to be a nurse, to serve.

한계(tolerance)와 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)를 확인하였으며, 공차한계는 .87~.93로 모두 0.1 이상으로 값이 나타났고, VIF는 1.08~1.15로 모두 10 미만의 값으로 나타나 변수들 간에는 다중공선성상의 문제가 없는 것으로 확인되었다.

분석결과 신규간호사의 현장적응에 미치는 요인으로는 직무 스트레스(B=-0.47, $p < .001$)와 회복탄력성(B=0.37, $p < .001$), 간호직 만족도(B=-10.96, $p < .001$), 희망부서배치(B=3.39, $p < .001$)가 유의한 영향 요인으로 나타났다. 현장적응에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 직무 스트레스로 설명력은 38.7%였으며, 일반적 특성을 모두 포함한 전체 설명력은 60.2%로 나타났다($F=42.14, p < .001$).

IV. 논 의

본 연구는 신규간호사의 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성 및 현장적응 간의 관계를 파악하고, 현장적응에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이며, 연구 결과를 토대로 논의하고자 한다.

본 연구에서 신규간호사의 직무 스트레스는 총 5점 만점에 3.33점으로 보통 이상의 직무 스트레스를 갖고 있었다. 이는 동일한 도구를 이용하여 신규간호사를 대상으로 한 Yoo [19]의 연구에서 3.28점과 유사하였다. 그러나 도구는 다르지만

경력간호사를 대상으로 직무 스트레스를 조사한 You와 Choi [18]의 연구에서는 2.42점으로 경력간호사가 중간 이하의 스트레스를 갖고 있는 것으로 보고되어, 신규간호사의 직무 스트레스가 더 높음을 알 수 있다. 이러한 결과는 간호학 임상실습 과정에서 학생들은 신규간호사 수준의 간호기술의 습득 기회가 부족하며, 많은 환자간호 업무를 독자적으로 수행해야 하므로[23] 업무 미숙함으로 인한 직무 스트레스에 부딪히게 되는 것으로 보여진다. 따라서 간호대학에서는 간호술기에 대한 시뮬레이션 교육, 표준화 환자를 이용한 실습 등으로 임상실습교육의 강화가 필요하다. 임상에서도 신규간호사의 능력을 고려한 개별적인 접근과 차별화된 교육이 지속적으로 이루어져야 하겠다.

본 연구에서 신규간호사의 자아존중감은 총 4점 만점에 2.82점이었다. 이는 경력간호사를 대상으로 연구한 Kim 등 [24]의 연구에서 3.50점으로 나온 것과 비교할 때 본 연구에서의 신규간호사의 자아존중감이 경력간호사의 자아존중감에 비해 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 신규간호사의 경우 새로운 환경에 적응하면서 받는 직무 스트레스가 크고, 이러한 직무 스트레스로 낮은 자아존중감을 경험하게 한다[8]. 경력간호사의 경우 새로운 환경을 극복하고, 해결해나감으로써 업무능력의 향상과, 환경에 익숙해져 경력이 점차 쌓이면서 자아존중감이 상승한다는 Park 등[25]의 연구결과를 뒷받침하는 결과로 생각된다. 따라서 경력이 증가함에 따라 신규

Table 4. Correlation among Job Stress, Self-Esteem, Resilience, Field Adaptation of Subjects (N=110)

Variable	Job stress	Self-esteem	Resilience	Field adaptation
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Job stress	1			
Self-esteem	-.18 (.052)	1		
Resilience	-.24 (.010)	.59 (< .001)	1	
Field adaptation	-.62 (< .001)	.34 (< .001)	.50 (< .001)	1

Table 5. Factors affecting on Field Adaptation of Subjects (N=110)

Variables	B	SE	β	t	p	Adjusted R ²
(Constant)	136.70	8.00	-	17.08	< .001	
Job stress	-0.47	0.07	-.46	-7.18	< .001	.387
Resilience	0.37	0.08	.31	4.76	< .001	.515
Nursing satisfaction [†] (dissatisfaction)	-10.96	2.50	-.28	-4.38	< .001	.590
Desired department [†] (Yes)	3.39	1.68	.13	2.02	.046	.602
$F=42.14, p < .001$						

[†]Dummy variable: nursing satisfaction, desired department.

간호사의 자아존중감에 어떤 변화를 나타내는지와 그 변화의 영향요인이 무엇인지에 대한 연구가 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 신규간호사의 회복탄력성은 총 4점 만점에 2.24점이었고, 100점 만점으로는 56.12점이었다. 이 결과는 도구의 개발자인 Connor와 Davidson [13]의 연구에서 확인된 회복탄력성 점수인 일반인 80.4점, 1차 외래진료 환자 71.8 점, 정신과 외래 환자 68.0점, 범 불안장애 환자 62.4점보다 낮은 수준이었고, 간호사, 대학생, 소방관을 대상으로 한 Baek [22]의 61.2점보다 낮았다. 또한 신규간호사를 대상으로 한 Jo와 Kang [17]의 연구에서의 60.14점으로 나온 결과보다 낮은 것이다. 이러한 결과는 일반인 및 다른 직업군보다 간호사 집단이 회복탄력성이 더 낮음을 말해준다. 간호사 집단은 업무 특성상 시간적 압박, 과도한 업무량, 인수인계, 업무에 대한 책임소재와 대인관계 갈등 등으로 지속적이고 높은 스트레스 상태에 놓여 있으므로 회복탄력성이 낮아진다고 해석할 수 있다. 특히 신규간호사는 업무에서 경험하게 되는 어려움과 스트레스를 회복할 수 있는 프로그램의 부족과 시간이 따로 주어지지 않기 때문이라 생각된다. 따라서 신규간호사의 회복탄력성을 증진시키기 위해 지식적인 교육뿐만 아니라 신규간호사를 위한 맞춤형 심리적인 프로그램의 개발과 활동이 필요하다고 생각되고, 또한 연구대상자의 특성이 상이하므로 개인의 특성을 고려하여 추후 반복 연구를 시행할 필요가 있다.

본 연구에서 신규간호사의 현장적응은 총 5점 만점에 3.05 점이었다. 이는 동일한 도구로 간호사를 대상으로 연구한 Kim 등[26]의 3.41점보다 낮으나 신규간호사를 대상으로 한 Jo와 Kang [17]의 3.08점, Kwak과 Kwon [16]의 3.04점과 유사한 결과를 보였다. 이러한 결과는 신규간호사는 오리엔테이션과 일정기간의 수습기간을 거쳐 근무기간에 따라 현장적응 차이가 있음을 알 수 있고, 신규간호사가 새로운 조직에 적응하기 위한 노력을 하고 있으며, 대체로 간호조직에 대한 적응의 정도가 긍정적임을 알 수 있다[27]. 따라서 신규간호사의 긍정적인 현장적응은 자신의 노력에 일차적인 책임이 있지만 병원조직의 바람직한 구성원으로 전환시키기 위한 적정 간호인력의 충족노력과 함께 업무에 숙달되기 전 상태의 신규간호사들이 실무현장에서 다양한 경험과 학습을 통해 업무를 스스로 통제하고 현장에 적응할 수 있도록 많은 노력이 필요할 것이다.

신규간호사의 일반적 특성에 따른 현장적응은 건강상태, 희망부서배치, 희망휴무일, 간호직을 선택한 동기, 간호직 만족도에서 유의한 차이를 나타냈다. 이는 같은 도구를 이용하여 신규간호사의 현장적응을 측정한 Park과 Park [28]의 연구에서 건강상태, 근무부서, 희망부서 배치, 프리셉터 기간에 따

라 유의한 차이를 보인 결과와 부분적으로 일치하였다. 본 연구에서는 건강상태가 나쁜 경우, 희망휴무일에 쉬지 못하는 경우, 간호직 만족도가 불만족인 경우, 상대적으로 현장적응이 낮았다. 이러한 결과는 신규간호사의 건강상태에 따라 현장적응에 차이가 있고, 희망휴무일과 간호직 만족도에 따라 업무를 받아들이고 처리하는데 차이가 있어 현장적응 정도에 차이가 있는 것으로 생각된다. 따라서 신규간호사가 스트레스 업무상황에 대처할 수 있는 건강상태를 증진시켜주고 희망휴무일에 쉴 수 있고, 일할 수 있는 환경과 개인적 특성을 파악하여 희망부서에 배치하여 간호직 만족도를 높이는 것이 필요할 것이라 생각된다.

신규간호사의 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성, 현장적응 간의 상관관계에서 직무 스트레스는 회복탄력성, 현장적응과 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 회복탄력성과 직무 스트레스가 유의한 음의 상관관계를 나타낸다고 보고한 다른 선행연구 Kim 등[29]의 연구결과와 일치하며, 신규간호사의 회복탄력성과 현장적응간의 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타난 Kwak과 Kwon [16], Jo와 Kang [17]의 연구결과와 일치한다. 이러한 결과로 볼 때 신규간호사의 직무 스트레스와 긴장감들이 시간이 지나도 해소되지 않을 때 부적응을 경험하게 되어[9] 성공적인 현장적응에도 영향을 미칠 수 있을 것이라 생각된다. 따라서 신규간호사의 직무 스트레스를 발생시킬 수 있는 요인을 적절하게 조절하고 대처방안을 모색하여 현장적응에 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 해야 할 것이다. 또한 신규간호사의 자아존중감과 회복탄력성을 증진시키는 교육 및 프로그램을 주기적으로 시행하고 이에 대한 효과를 평가할 수 있는 지속적인 관리가 요구된다.

신규간호사의 현장적응에 영향을 미치는 요인은 직무 스트레스, 회복탄력성, 간호직 만족도, 희망부서 배치여부이었다. 직무 스트레스는 가장 큰 영향요인으로 설명력은 38.7%였으며, 다른 요인을 포함한 전체 설명력은 60.2%였다. 이는 신규간호사가 병원현장에서 역할의 모호성과 역할갈등에 직면하게 되면서 직무 스트레스를 받게 된다는 Kim과 Han [30]의 연구결과와 일치한다. 이러한 결과는 직무 스트레스가 현장적응에 주요한 예측요인으로 생각되며, 현장적응을 하는데 있어 부정적인 영향을 미치는 것임을 알 수 있다. 따라서 신규간호사의 직무 스트레스 요인을 잘 파악하고 이를 조절하여 직무 스트레스를 감소시켜 신규간호사의 현장적응을 높이기 위한 구체적인 방안이 필요할 것으로 생각되며, 현장적응에 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 관심을 가지는 것이 필요하다고 본다. 또한 회복탄력성이 신규간호사의 현장적응에 영향을 미치

는 또 다른 요인이었는데, 이러한 결과는 회복탄력성이 조직 사회화에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타난 Jo와 Kang [17]의 연구결과와 일치하며 신규간호사를 대상으로 한 Kwak과 Kwon [16]의 연구에서 회복탄력성이 높을수록 현장 적응이 높게 나타난 결과와 일치한다. 회복탄력성은 간호사들이 업무에서 경험하게 되는 어려움과 스트레스를 극복하는데 도움을 주고, 간호사로서 발전하고 현장적응에 성공하도록 하는 요인으로, 병원조직에서 업무에 대한 지식에만 집중할 것이 아니라 신규간호사의 회복탄력성을 높일 수 있는 방안을 모색하여 현장적응을 향상시킬 수 있는 적극적인 노력이 필요하리라 생각된다. 또한 본 연구에서 신규간호사의 간호직 만족도와 희망부서 배치여부가 현장적응에 영향을 미치는 요인으로 나와 간호직 만족도를 향상시키기 위한 전략이 필요하며, 신규간호사의 부서 배치 시 개인의 희망 부서를 사전에 조사하여 인력배치에 최대한 반영하는 것이 신규간호사의 성공적인 현장적응과 인력관리의 효율성을 높일 수 있는 한 방법이라 생각된다.

본 연구를 통해 신규간호사의 현장적응에 가장 영향을 미치는 요인은 직무 스트레스였으며, 또 다른 요인은 회복탄력성, 간호직 만족도, 희망부서배치이었다. 따라서 신규간호사의 직무 스트레스 요인을 잘 파악하여 이를 효과적으로 중재할 수 있는 방안을 모색하고, 직무 스트레스의 관리를 위해 회복탄력성을 증진시키기 위한 중재방안을 찾아서 적용한다면 현장적응을 높일 수 있을 것으로 기대된다. 또한 신규간호사의 희망 부서를 인력배치에 최대한 반영하는 효율적인 인력관리를 위한 프로그램을 마련하여야 할 것이다. 이를 통해 신규간호사의 현장적응을 향상시키고 직무만족도를 높여 환자에게 더 나은 서비스를 제공하게 될 것이라 생각된다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 신규간호사의 직무 스트레스, 자아존중감, 회복탄력성, 현장적응 간의 관계를 파악하고 현장적응에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

본 연구결과에서 신규간호사의 현장적응에 영향을 미치는 요인은 직무 스트레스, 회복탄력성, 간호직 만족도, 희망부서 배치로 나타났으며 가장 큰 영향요인은 직무 스트레스로 확인되었다. 따라서 신규간호사의 현장적응을 향상시키기 위해 업무 중 발생하는 직무 스트레스 요인을 잘 파악하여 이를 효과적으로 중재할 수 있는 방안을 모색하고, 신규간호사의 현장적응을 향상시키기 위해서 회복탄력성을 증진시키기 위한 방안이 필요할 것으로 생각된다. 또한 신규간호사의 부서 배치

시 개인의 희망 부서를 사전에 조사하여 인력배치에 최대한 반영하여 간호직 만족도를 향상시키고, 성공적인 현장적응을 위한 프로그램을 마련하여야 할 것이다. 이를 통해 신규간호사의 현장적응을 향상시켜 환자에게 더 나은 서비스를 제공하게 될 것이라 생각된다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

참고문헌

1. Korean Hospital Nurse Association. Study the real state of the hospital nurses arrangement situation, Seoul: Korean Hospital Nurse Association; 2016.
2. Korean Nurses Association. Survey on the status of hospital nursing staff placement 1992~2015. Seoul: Korean Hospital Nurse Association; 2015.
3. OECD. Health statistics [Internet]. Paris: OECD; 2017 [cited 2017 September 8]. Available from: <http://www.oecd.org/els/health-systems/health-statistics.htm>.
4. Shin YW, Lee H, Lim Y. Predictors of clinical competence in new graduate nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(1):37-47. <https://doi.org/10.1111/jkana.2010.16.1.37>
5. Sohn IS, Kim HS, Kwon JS, Park DL, Han YH, Han SS. Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2008;14(1):85-97.
6. Ji EO. A study on field adaptation of new nurses [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2009. p. 1-98.
7. Chang SJ, Koh SB, Choi HR, Woo JM, Cha BS, Park JK, et al. Job stress, heart rate variability and metabolic syndrome. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2004; 16(1):70-81.
8. Yun SH. Occupational stress and depression in clinical nurses: Using Korean Occupational Stress Scales. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(3):463-470.
9. Son HM, Koh MH, Kim CM, Moon JH. The clinical experiences of adaptation as a new nursing staff. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2001;31(6):988-997. <https://doi.org/10.4040/jkan.2001.31.6.988>
10. Compton WC. Introduction to positive psychology. Belmont, CA: Thomson Wadsworth; 2005.
11. Cowin LS, Hengstberger-Sims C. New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2006;43(1):59-70. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.03.004>
12. Duchscher JE. Transition shock: The initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *Journal of Ad-*

- vanced Nursing. 2009;65(5):1103-1113.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04898.x>
13. Connor KM, Davidson JR. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 2003;18(2):76-82.
<https://doi.org/10.1002/da.10113>
 14. Oh HA, Kim HS. The effects of positive psychological capital on ego-resilience and burnout among professional dancers. *Official Journal of the Korean Society of Dance Science*. 2014; 31(2):103-120. <https://doi.org/10.21539/ksds.2014.31.2.103>
 15. Tusaie K, Dyer J. Resilience: A historical review of the construct. *Holistic Nursing Practice*. 2004;18(1):3-10.
<https://doi.org/10.1097/00004650-200401000-00002>
 16. Kwak MH, Kwon SB. Professional self-concept and organizational socialization of new nurse. *Journal of the Korean Society for Wellness*. 2017;12(4):469-478.
<https://doi.org/10.21097/ksw.2017.11.12.4.469>
 17. Jo EA, Kang J. Influence of workplace bullying and resilience on organizational socialization in new graduate nurses. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2015;22(2):78-86.
<https://doi.org/10.5953/jmjh.2015.22.2.78>
 18. You SJ, Choi YH Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu city. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;(15)1:16-25.
 19. Yoo OI. Study on the stress and the satisfaction with the orientation program of new nurses [master's thesis]. Seoul: Kyung Hee University; 2000. p. 1-61.
 20. Rosenberg M. Rosenberg Self-Esteem Scale (RSE). Acceptance and commitment therapy. *Measures Package*. 1965;61(52).
<https://doi.org/10.1037/t01038-000>
 21. Jeon BJ. Self-esteem: A test of its measurability. *Journal of Yonsei*. 1974;11(1):107-130.
 22. Baek HS. Reliability and validity of the Korean version of the Connor-Davidson Resilience Scale (K-CD-RISC) [master's thesis]. Daejeon: Eulji University; 2010. p. 1-30.
 23. Kim MS, Choi SO. Concept analysis of organizational socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2003;9(1):19-30.
 24. Kim HS, Yim HW, Lee JY, Cho HJ, Jo SJ, Lee WC. Influence of self-esteem and social support on the depression status of some clinical nurses. *The Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2007;19(2):125-134.
 25. Park KA, Back HS, Han JS. The effects of REBT group counseling on the job stress, positive affect, negative affect and self-esteem of nurses. *The Korea Journal of Counseling*. 2007;8(3): 951-963. <https://doi.org/10.15703/kjc.8.3.200709.951>
 26. Kim J, Park HJ, Lee SH. The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior among nurses in general hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2012;(18)3:413-423.
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2012.18.3.413>
 27. Choi JS, Yang NY. Nursing performance and organizational socialization of new nurses according to teaching style of preceptors and personality of new nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(3):281-289.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.3.281>
 28. Park YC, Park HS. Clinical competence and organizational socialization according to communication style of preceptors as perceived by new nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2016;23(1):42-50.
<https://doi.org/10.7739/jkafn.2016.23.1.42>
 29. Kim BN, Oh HS, Park YS. A study of nurses' resilience, occupational stress and satisfaction. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2011;20(1):14-23.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.1.014>
 30. Kim MJ, Han SS. Comparison of job satisfaction, commitment to organization, nursing organization culture and job experience between national/public hospital nurses and private hospital nurses. *Journal of East-West Nursing Research*. 2007; 13(1):22-30.