

신규간호사의 회복탄력성과 간호관리자 임파워링 리더십이 이직의도에 미치는 영향: 전환충격의 매개효과

정현진¹ · 김현경² · 정석희²

전북대학교병원 간호부 간호사¹, 전북대학교 간호대학 · 간호과학연구소 교수²

Effects of Resilience, Nursing Managers' Empowering Leadership on Turnover Intention among New Nurses: Mediating role of Transition Shock

Jung, Hyun Jin¹ · Kim, Hyun Kyung² · Jeong, Seok Hee²

¹Nurse, Department of Nursing, Jeonbuk National University Hospital

²Professor, College of Nursing · Research Institute of Nursing Science, Jeonbuk National University

Purpose: This study aimed to identify the effects of resilience and nursing managers' empowering leadership on turnover intention among new nurses, as well as the mediating role of transition shock. **Methods:** This was a descriptive, cross-sectional study. Data were collected from 167 new nurses working in tertiary hospitals in Korea between July 1st and July 13, 2022. The relationships among the variables were analyzed using Pearson's correlation coefficients, and the factors affecting turnover intention were identified using PROCESS macro analysis. **Results:** Resilience (direct effect=-0.02, $p=.781$) and nursing managers' empowering leadership (direct effect=-0.00, $p=.992$) did not directly affect new nurses' turnover intention. Transition shock had mediating role in the relationship between resilience and turnover intention (indirect effect=-0.12, 95% Boot confidence interval=-0.23~-0.04) and between nursing managers' empowering leadership and turnover intention (indirect effect=-0.14, 95% Boot confidence interval=-0.23~-0.06). **Conclusion:** Resilience and nursing managers' empowering leadership indirectly influence turnover intention through transition shock among new nurses. To reduce turnover intention among new nurses, programs for preventing or mitigating their transition shock should be provided. In addition, improving the resilience of new nurses and nursing managers' empowering leadership may contribute to reducing turnover intention among new nurses by mitigating their transition shock.

Key Words: Resilience; Empowerment; Personnel turnover; Transition shock; Nurses

서론

1. 연구의 필요성

의료기관에서 환자에게 제공하는 대부분의 의료서비스는

간호사들에 의해서 제공된다. 질 높은 의료 및 간호에 대한 요구가 증가하면서 간호인력의 중요성과 필요한 간호인력의 수는 시간이 지날수록 높아지고 있다. 2020년 통계에 의하면 우리나라 면허 등록 대비 의료기관에서 활동하는 간호인력의 비율은 49.5%로[1] OECD 국가 중 가장 낮은 것으로 나타났다

주요어: 회복탄력성, 임파워먼트, 이직, 전환충격, 간호사

Corresponding author: Kim, Hyun Kyung

College of Nursing, Jeonbuk National University, 567 Baekje-daero, Deokjin-gu, Jeonju 54896, Korea.

Tel: +82-63-270-3121, E-mail: kimhk@jbnu.ac.kr

Received: Aug 16, 2023 | **Revised:** Nov 12, 2023 | **Accepted:** Feb 28, 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.

[2]. 의료기관에서 간호사는 중요한 역할을 하고 있으며 이를 위해 간호사의 인력 확보가 필수적이지만, 간호사의 이직률은 여전히 높아 간호 역량과 전문성이 저하되는 문제가 발생되고 있다[3]. 특히 신규간호사의 경우 2020년 1년간 총 23,064명이었으나 그 중 10,999명(47.7%)이 이직하여 전체 간호사 이직률과 비교하였을 때 3배 정도 높은 것으로 나타났다[4]. 이렇게 신규간호사의 이직률이 높은 이유로는 간호대학생에서 간호사로의 역할이행 과정에서 새로운 환경에의 적응 문제, 3교대 근무로 인한 체력의 한계, 인간관계의 어려움, 과도한 업무에 대한 부담감[3] 등이 제시되고 있다. 이직의도는 조직을 이탈하려는 구성원의 의도로, 신규간호사의 이직의도를 확인하는 것은 이직을 예견하고 이해하는데 중요하다[5]. 따라서 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 이직을 낮추기 위한 방안을 모색할 필요가 있다.

선행연구에서는 신규간호사의 초기 이직을 입사 후 새로운 역할에 적응하는 과정에서 경험하는 불안, 불확실성, 불충분성, 불안정 등의 심리적 충격과 연관되는 것으로 설명하고 있다[6,7]. 신규간호사는 간호대학생 때 배운 내용과 실제 임상 업무 간에 차이가 있음을 알게 되고 이로 인해 아무것도 할 수 없다는 무력감과 자신을 필요 없는 존재라고 느끼는 감정인 현실충격(reality shock)을 경험하게 된다[8]. 유사한 의미로 사용되는 전환충격(transition shock)은 이론과 실제의 충돌, 업무의 압도 등 간호대학생에서 간호사로 전환하는 단계에서 발생하는 충격으로 정의된다[9]. 선행연구에서 신규간호사의 현실충격은 재직의도를 낮추거나[10] 이직의도를 높이는[3] 요인으로 보고된 바 있다. 전환충격으로 인해 신규간호사는 자신에게 주어진 업무에 집중하지 못하고 일에 대한 능력이 저하되며, 직무만족도가 낮아져 결국 이직을 선택하게 될 수 있다[11].

신규간호사는 습득능력, 대인관계 성향, 인내력, 표현방식 등에서 개인차가 있으므로[12] 똑같이 힘든 상황에서도 이겨내는 정도가 다른데, 이는 개인의 심리적 자원에 해당하는 회복탄력성 정도가 다르기 때문이다[13]. 회복탄력성은 자아탄력성, 극복력의 용어로도 사용되는데, 개인이 역경에 직면했을 때 그 역경을 받아들이고 적응하여 성장의 기회로 만드는 개인의 사회 심리적 특성을 말하며[14], 개인이 소유한 내적 자원을 활용하여 지혜롭게 어려운 상황을 극복하고 이전 상태로 되돌아갈 수 있게 한다[15]. 선행연구결과 신규간호사의 회복탄력성은 이직의도를 낮추거나[16] 재직의도를 높일 뿐 아니라[10] 현실충격을 낮추는[17] 요인으로 나타났다. 또한 중국에서 수행된 선행연구에서는 신규간호사의 회복탄력성과 이직의도

간의 관계에서 전환충격의 매개효과가 보고되었다[18]. 따라서 국내 신규간호사를 대상으로 회복탄력성과 이직의도 간의 관계에서 전환충격의 매개효과를 규명할 필요가 있다.

간호단위관리자의 리더십과 근무환경은 경력 3년 미만 간호사의 이직의도를 낮추는데 중요한 영향을 미치는 것으로 보고되었다[19]. 특히 임파워링 리더십은 간호사의 업무환경 개선에 필요한 리더십이라고 할 수 있는데, 이는 참여적 의사결정, 정보공유, 관심표출 등을 강조하고 있기 때문이다[20]. 신규간호사는 간호관리자의 임파워링 리더십의 영향을 받아 병원조직의 비전이나 목표를 이해하고, 간호업무에 필요한 지식과 기술을 습득하며, 구성원들과 지지적인 상호관계를 형성할 수 있다[20]. 선행연구에서 구조적 임파워먼트는 신규간호사의 전환충격을 낮추고[21], 임파워링 리더십은 재직의도와 양의 상관관계를 나타냈다[20]. 이러한 연구결과를 토대로, 간호관리자의 임파워링 리더십과 신규간호사의 이직의도 간의 관계에서 전환충격이 매개작용을 할 것으로 예측해 볼 수 있다.

임상간호사를 대상으로 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구들은 다수 이루어졌으나 신규간호사를 대상으로 이직의도 영향요인을 확인한 선행연구는 제한적인 상황에서, 본 연구를 통해 신규간호사의 회복탄력성과 이직의도, 간호관리자 임파워링 리더십과 이직의도간의 관계에서 현실충격의 매개효과를 실증적으로 규명함으로써 신규간호사에서 현실충격의 역할을 확인하고 신규간호사의 이직의도를 낮추는 방안을 모색할 수 있을 것이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 연구대상자의 회복탄력성과 간호관리자 임파워링 리더십이 이직의도에 미치는 영향에서 전환충격의 매개효과를 파악하는 것으로, 구체적 목적은 다음과 같다.

- 연구대상자의 회복탄력성, 간호관리자 임파워링 리더십, 전환충격, 이직의도의 정도를 파악한다.
- 연구대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 확인한다.
- 연구대상자의 회복탄력성, 간호관리자 임파워링 리더십, 전환충격, 이직의도간의 상관관계를 파악한다.
- 연구대상자의 이직의도에 영향을 미치는 대상자 특성을 통제된 상태에서 회복탄력성, 간호관리자 임파워링 리더십과 이직의도간의 관계에서 전환충격의 매개효과를 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 신규간호사의 회복탄력성, 간호관리자 임파워링 리더십과 이직의도간의 관계에서 전환충격의 매개효과를 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 모집단은 간호사 면허를 취득한 후 국내 상급종합병원에서 근무한 지 1년 이내인 간호사이다. 연구대상자를 전국 단위로 모집하기 위하여 16개 행정구역(1개 특별시, 6개 광역시, 1개 특별자치시, 제주도를 제외한 8개 도)별로 온라인을 통해 11~13명씩 할당 표집하였다. 구체적인 대상자 선정기준은 국내 상급종합병원에서 간호사로 근무한 지 1년 이내이고, 간호관리자와 같은 병동에서 근무 중인 일반간호사로서, 본 연구에 대한 설명문을 읽고 참여할 것을 자발적으로 동의한 자이다. 제외기준은 입원병동이 아닌 외래 및 행정부서에서 근무하는 자로 하였다.

예상 대상자수를 산출하기 위하여 대상자 표본 수 산출방법인 G*Power version 3.1.9.4[22] 프로그램을 이용하였다. 다중 회귀분석을 위해 PROCESS macro로 매개효과를 분석하였으며, 유의수준 .05, 검정력($1-\beta$) .90, 중간효과크기 .15, 독립 및 통제변수 11개(독립변수-전환충격, 회복탄력성 또는 임파워링 리더십, 통제변수-연령, 성별, 결혼상태, 거주상태, 급여만족도, 근무부서, 현재 배치된 부서에 대한 생각, 프리셉터와의 관계, 상급종합병원 소재 지역)를 기준으로 하였다. 통제변수는 신규간호사의 이직의도 및 재직의도에 관한 선행연구들[20, 23-25]에 기반하여 선정하였다. 본 연구에서 중간 효과크기를 사용한 것은 관리자의 리더십 효과에 대한 메타분석[26]에서 관리자의 긍정 리더십이 간호사의 이직의도에 미치는 효과크기가 $ESr = -0.26$, Park과 Shin [16]의 연구에서 회복탄력성과 이직의도간의 상관관계가 $r = -.21$ 의 중간 효과크기였던 결과에 근거하였다. 표본크기를 산출한 결과 최소 152명이 산출되었고, 무응답률 20% 정도를 고려하여 총 190명의 신규간호사 모집을 목표로 자료수집을 진행하였다.

3. 연구도구

본 연구의 도구는 회복탄력성, 임파워링 리더십, 전환충격,

이직의도, 일반적 특성을 포함한 구조화된 설문지를 사용하였다. 각 연구도구들은 원저자와 번안자의 사용허락을 받은 후에 사용하였다.

1) 회복탄력성

회복탄력성을 측정하기 위하여 Connor와 Davidson [14]이 정신과 환자를 대상으로 개발하고 Baek 등[27]이 병원에서 근무하는 간호사 등을 대상으로 타당성을 확인한 한국형 코너 데이비스 자아탄력성 척도(Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC)를 사용하였다. 본 도구는 강인성(7문항), 대처(5문항), 적응성(3문항), 의미와 목적(4문항), 낙관주의(2문항), 감정과 인지 조절(2문항), 자기효능감(2문항)의 7개 하부영역, 총 25문항으로 구성되어 있다. 응답범주는 '전혀 그렇지 않다' 0점부터 '거의 언제나 그렇다' 4점까지의 Likert 5점 척도로, 점수가 높을수록 회복탄력성 수준이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 Baek 등[27]의 연구에서 .91이었고 본 연구에서는 .93이었다.

2) 임파워링 리더십

임파워링 리더십은 Arnold 등[28]이 조직구성원들의 임파워먼트를 높이는 리더의 행동에 초점을 맞추어 개발하고 Kim 등[29]이 간호사를 대상으로 번안·타당화한 한국형 임파워링 리더십 측정도구(Korean version of Empowering Leadership Questionnaire, K-ELQ)를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 출선수범(4문항), 참여적 의사결정(4문항), 코칭(11문항), 정보공유(6문항), 관심표출(9문항)의 5개 하부영역, 총 34문항으로 구성되어 있다. 응답범주는 '전혀 아니다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 5점 척도로, 점수가 높을수록 간호관리자의 임파워링 리더십 수준이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 Kim 등[29]의 연구에서 .98, 본 연구에서는 .96이었다.

3) 전환충격

전환충격을 측정하기 위하여 Kim 등[30]이 신규간호사를 대상으로 개발한 도구를 사용하였다. 본 도구는 신규간호사의 졸업 전 기대와 실제 업무간의 불일치에 대한 반응을 측정하기 위한 것으로 이론과 실제 충돌(3문항), 업무 압도(4문항), 사회적 지지 상실(2문항), 동료관계 위축(3문항), 간호전문직관 혼란(4문항), 개인생활과 일의 부조화(2문항)로 6개의 하부영역, 총 18문항으로 구성되어 있다. 응답범주는 '매우 아니다' 1점부터 '매우 그렇다' 4점까지의 Likert 4점 척도로, 점수가 높을

수록 전환충격 수준이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 Kim 등[30]의 연구에서 .89였고 본 연구에서는 .89였다.

4) 이직의도

이직의도 측정을 위해 Yeun과 Kim [5]이 개발한 간호사 이직의도 측정도구(Korea Nurse Turnover Intention Scale, K-NTIS)를 사용하였다. 본 도구는 주어진 상황에서의 이직의도를 확인하기 위한 것으로 직무만족(4문항), 업무수행(3문항), 대인관계(3문항)의 3개의 하부영역, 총 10문항으로 구성되어 있다. 응답범주는 '매우 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로, 점수가 높을수록 이직의도 수준이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 Yeun과 Kim [5]의 연구에서 .83, 본 연구에서는 .80이었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집기간은 2022년 7월 1일부터 7월 13일까지였다. 전국단위의 대상자 모집과 참여의 편의성을 위해 자료는 온라인 설문을 통해 수집하였다. 간호사들이 많이 이용하는 간호 관련 온라인 커뮤니티 2곳, 온라인 카페 2곳에 연구대상자 모집을 위한 안내문을 홍보하여 연구에 참여할 대상자를 전국 행정구역별로 모집하였다. 행정구역별로 할당된 인원이 모두 모집된 경우 설문참여를 제한하였다. 온라인 설문참여에 동의한 경우 설문지 화면에 상급종합병원 소재 지역을 선택하게 하여 지역 별로 11~13명씩 할당 표집하였으며, '근무경력 1년 미만입니까?'에 대한 질문을 제시하고 대상자가 '예'라고 동의한 경우에만 세부 설문문항으로 이동할 수 있게 하였다. 또한 온라인 설문지 응답 설정 시 중복과 다른 응답 제출을 '허용하지 않음'으로 설정하여 중복참여나 중복응답을 제한하였다. 모집 당시에는 구체적인 보상내용을 제시하지 않았고 설문에 참여한 경우 소정의 모바일 쿠폰을 제공하였다. 설문종료 결과 190명이 모집되었으나 조사 당시 상급종합병원이 소재하고 있지 않은 지역에 체크한 23명의 경우 대상자 선정기준에 적합하지 않다고 판단하여 이를 제외한 총 167개의 설문을 자료분석에 사용하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 연구자가 소속되어 있는 대학에서 연구윤리심의위원회의 승인(IRB No: JBNU 2022-05-053)을 받은 후 진행하

였다. 온라인 설문 시 첫 페이지에 설명문을 제시하여 대상자가 읽을 수 있도록 하였고, 설명문에는 연구목적과 기간, 연구참여 방법, 설문 응답의 중단 가능성, 동의 철회, 연구참여에 따른 이익과 불이익, 비밀보장 등의 내용을 포함하였다. 설명문을 읽은 후 연구대상자가 자발적 참여에 관하여 동의하면 설문에 참여할 수 있도록 화면을 구성하였고 해당 화면은 대상자가 직접 캡처하여 보관하도록 안내하였다. 대상자에게 연구참여에 대한 보상을 제공하기 위한 연락처는 설문지와 구분하여 다른 링크를 통해 수집하였고, 쿠폰 발송이 완료되는 대로 연락처를 삭제하여 개인정보 보호를 위해 노력하였다.

6. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램과 PROCESS macro를 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성과 주요 변수는 기술통계를 이용하여 제시하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 independent t-test, One-way ANOVA, 사후 검정은 Scheffé's test로 분석하였고, 정규성을 충족하지 않는 경우 비모수적 통계방법인 Mann-Whitney U test를 적용하였다. 변수들 간의 관계는 상관계수(Pearson's correlation coefficients)를 이용하여 분석하였다. 회귀분석을 위해 독립변수 간 다중공선성은 공차(tolerance)와 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)로, 종속변수의 자기상관성은 Durbin-Watson 값[31]으로 확인하였다. 대상자의 일반적 특성 중 이직의도와 통계적으로 유의한 관련이 있는 공변인을 통제하고, 신규간호사의 회복탄력성, 간호관리자 임파워링 리더십과 이직의도간의 관계에서 전환충격의 매개효과를 검증하기 위해 PROCESS macro의 4번 모형(95% bias-corrected bootstrap confidence interval, 5,000 bootstrap)을 사용하였다[32]. 신규간호사의 회복탄력성과 간호관리자 임파워링 리더십이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 전환충격의 매개 모형은 Figure 1, 2와 같다. a 는 공변인을 통제한 후, 회복탄력성, 임파워링 리더십과 전환충격의 비표준화 회귀계수이다. b 는 공변인을 통제한 후, 전환충격과 이직의도간의 관계에 대한 비표준화 회귀계수이고, 직접효과 c' 는 공변인을 통제한 후 회복탄력성, 임파워링 리더십과 이직의도간의 관계에 대한 비표준화 회귀계수이다. $a \cdot b$ 는 회복탄력성, 임파워링 리더십과 이직의도간의 관계에서 전환충격의 간접효과(매개효과)를 의미하고, c 는 이직의도에 대한 총효과 $c' + (a \cdot b)$ 이다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 대상자의 평균연령은 26.8 ± 2.88 세로 20~29세가 143명(85.6%), 성별은 여자가 162명(97.0%), 결혼상태는 미혼이 163명(97.6%)으로 거의 대부분을 차지하였다. 거주상태는 가족과 같이 살고 있는 경우가 124명(74.3%)이었고, 급여만족도는 그저 그렇다가 82명(49.1%)이었으며, 근무부서는 내과계 병동이 80명(47.9%)으로 가장 많았다. 희망한 부서에 배치된 경우는 70명(41.9%)이었고, 프리셉터와의 관계는 만족하는 경우가 74명(44.3%)이었으며, 상급종합병원 소재 지역은 도시가 80명(47.9%)으로 가장 많았다.

일반적 특성에 따른 이직의도는 급여만족도($F=12.02, p <$

.001), 프리셉터와의 관계($F=10.23, p < .001$), 상급종합병원 소재 지역($F=4.85, p = .009$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다(Table 1). 사후 검정 결과 급여에 불만족하는 경우가 만족하거나 보통인 대상자에 비해, 프리셉터와의 관계에 불만족이라고 응답한 대상자가 만족한 경우에 비해, 광역시에 근무하는 경우 특별시에 근무하는 대상자에 비해 이직의도가 높았다.

2. 대상자의 회복탄력성, 간호관리자 임파워링 리더십, 전환충격, 이직의도의 정도

대상자의 회복탄력성, 간호관리자 임파워링 리더십, 전환충격과 이직의도의 정도는 Table 2와 같다. 대상자의 회복탄력성은 4점 만점에 평균 2.42 ± 0.57 점, 대상자가 인식한 간호관리자 임파워링 리더십은 5점 만점에 평균 3.44 ± 0.64 점이었다. 대상

Table 1. Differences in Turnover Intention according to General Characteristics

(N=167)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Turnover intention	
			M±SD	t or Z or F (p) Scheffé
Age (yr)	20~29	143 (85.6)	3.38±0.63	-0.47 (.640)
	30~39	24 (14.4)	3.44±0.48	
		26.8±2.88		
Gender	M	5 (3.0)	3.38±0.55	-0.39* (.696)
	F	162 (97.0)	3.39±0.61	
Marital status	Single	163 (97.6)	3.38±0.61	-0.40* (.690)
	Married	4 (2.4)	3.63±0.72	
Status of residence	Living with family	124 (74.3)	3.38±0.59	0.61 (.543)
	Living with friend or colleague	11 (6.6)	3.25±0.71	
	Living alone	32 (19.2)	3.47±0.66	
Salary satisfaction	Satisfieda	68 (40.7)	3.24±0.53	12.02 (< .001) a,b < c
	Moderateb	82 (49.1)	3.38±0.60	
	Dissatisfiedc	17 (10.2)	4.01±0.61	
Current work department	Medical ward	80 (47.9)	3.34±0.61	1.98 (.099)
	Surgical ward	46 (27.5)	3.55±0.68	
	Intensive care unit	19 (11.4)	3.45±0.53	
	Operating room	14 (8.4)	3.09±0.34	
	Emergency room	8 (4.8)	3.24±0.58	
Desired department	Yes	70 (41.9)	3.42±0.67	1.16 (.315)
	Moderate	45 (26.9)	3.27±0.60	
	No	52 (31.1)	3.45±0.52	
Relationship with preceptors	Satisfieda	74 (44.3)	3.18±0.61	10.23 (< .001) a < c
	Moderateb	75 (44.9)	3.50±0.51	
	Dissatisfiedc	18 (10.8)	3.77±0.72	
Hospital location	Seoul metropolitan citya	13 (7.8)	3.06±0.54	4.85 (.009) a < b
	Metropolitan cityb	74 (44.3)	3.53±0.66	
	Cityc	80 (47.9)	3.31±0.54	

*Mann-Whitney U test.

자의 전환충격 정도는 4점 만점에 평균 2.50 ± 0.50 점, 대상자의 이직의도는 5점 만점에 평균 3.39 ± 0.61 점이었다.

3. 대상자의 회복탄력성, 간호관리자 임파워링 리더십, 전환충격, 이직의도의 간의 상관관계

신규간호사의 회복탄력성, 간호관리자 임파워링 리더십, 전환충격, 이직의도간의 상관관계는 Table 3과 같다. 신규간호사의 회복탄력성은 전환충격($r = -.44, p < .001$), 이직의도($r = -.32, p < .001$)와 유의한 부적 상관관계가 있었다. 간호관리자 임파워링 리더십은 신규간호사의 전환충격($r = -.49, p < .001$), 이직의도($r = -.34, p < .001$)와 유의한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 신규간호사의 전환충격과 이직의도 간에는 유의한 정적 상관관계가 있었다($r = .50, p < .001$).

4. 대상자의 회복탄력성, 간호관리자 임파워링 리더십과 이직의도 간의 관계에서 전환충격의 매개효과

일반적 특성 중 신규간호사의 이직의도와 관련성이 있었던 3개 변수들을 더미변수로 투입하여 통제한 후 신규간호사의 회복탄력성과 간호관리자 임파워링 리더십이 전환충격을 통해 이직의도에 영향을 미치는 매개효과를 분석하였다. 매개효과를 검증하기 전 회귀분석의 가정인 종속변수의 자기상관과 독립변수 간 다중공선성을 검증한 결과, $X1 \rightarrow M1$ ($du = 1.84 < d = 1.90 < 4 - du$

$= 2.17$; VIF 1.32~3.79; Tolerance .26~.76), $X1, M1 \rightarrow Y1$ ($du = 1.85 < d = 1.90 < 4 - du = 2.15$; VIF 1.33~3.80; Tolerance .26~.75), $X2 \rightarrow M2$ ($du = 1.84 < d = 1.90 < 4 - du = 2.17$; VIF 1.54~4.09; Tolerance .24~.65), $X2, M2 \rightarrow Y2$ ($du = 1.85 < d = 1.90 < 4 - du = 2.15$; VIF 1.34~4.12; Tolerance .24~.73)에서 모두 회귀분석을 실시하기에 적절한 자료임이 확인되었다.

전환충격을 종속변수로, 회복탄력성을 독립변수로 분석하였을 때, 유의한 음의 상관관계가 있어($a = -0.28, p < .001$) 회복탄력성이 높을수록 전환충격은 낮은 것으로 나타났다. 이직의도를 종속변수로, 회복탄력성과 전환충격을 독립변수로 분석한 결과, 전환충격과 이직의도 간에 유의한 양의 상관관계가 있었다($b = 0.46, p < .001$). 이직의도에 대한 회복탄력성의 직접효과는 유의하지 않았으나($c' = -0.02, p = .781$), 회복탄력성이 전환충격을 통해 이직의도에 영향을 미치는 간접(매개)효과는 유의하게 나타났다($a \cdot b = -0.28 \times 0.46 = -0.12$, 95% Bootstrap CI [-0.23~0.04]). 즉 회복탄력성이 이직의도에 미치는 직접효과는 유의하지 않았으나 전환충격을 통한 간접효과는 유의하여 전환충격이 회복탄력성과 이직의도 사이에서 매개작용을 하는 것으로 나타났다(Figure 1).

전환충격을 종속변수로, 간호관리자 임파워링 리더십을 독립변수로 하였을 때, 유의한 음의 상관관계가 있어($a = -0.30, p < .001$) 임파워링 리더십이 높을수록 전환충격은 낮은 것으로 나타났다. 이직의도를 종속변수로 하고 임파워링 리더십과 전환충격을 독립변수로 분석한 결과, 전환충격과 이직의도 간

Table 2. Degree of Resilience, Empowering Leadership, Transition Shock, and Turnover Intention

(N=167)

Variables	M±SD	Min	Max	Range
Resilience	2.42±0.57	0.64	3.72	0~4
Empowering leadership	3.44±0.64	1.44	5.00	1~5
Transition shock	2.50±0.50	1.00	3.78	1~4
Turnover intention	3.39±0.61	1.50	5.00	1~5

Table 3. Correlation between Research Variables

(N=167)

Variables	Resilience	Empowering leadership	Transition shock	Turnover intention	Skewness	Kurtosis
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)		
Resilience	1				-0.08	0.44
Empowering leadership	.81 (< .001)	1			-0.24	0.82
Transition shock	-.44 (< .001)	-.49 (< .001)	1		-0.24	0.70
Turnover intention	-.32 (< .001)	-.34 (< .001)	.50 (< .001)	1	0.03	0.80

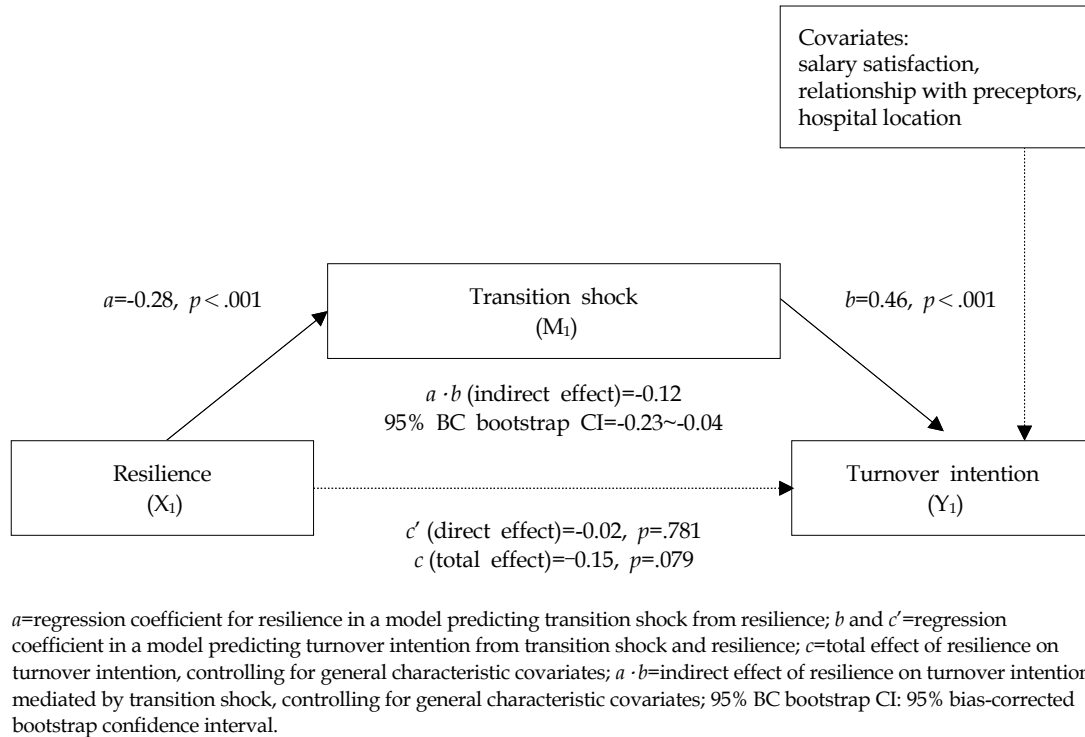


Figure 1. Statistical relationships for simple mediation model among resilience, transition shock, and turnover intention while controlling for general characteristic variables.

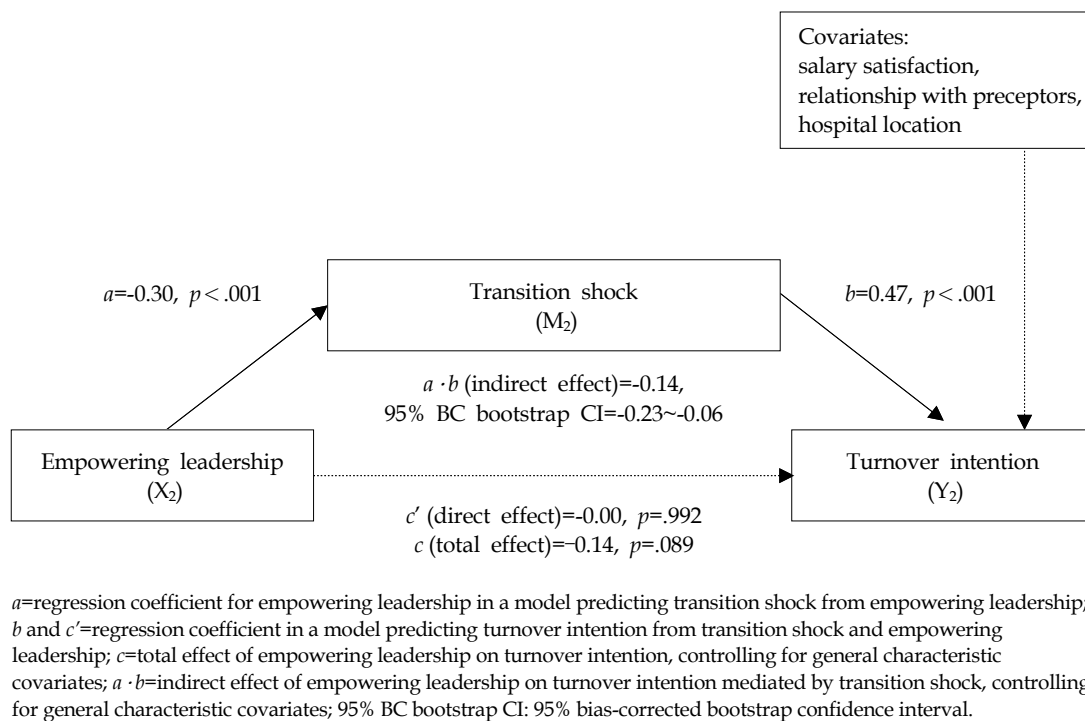


Figure 2. Statistical relationships for simple mediation model among empowering leadership, transition shock, and turnover intention while controlling for general characteristic variables.

에는 유의한 양의 상관관계가 있었다($b=0.47, p<.001$). 이직의도에 대한 임파워링 리더십의 직접효과는 유의한 차이가 없었으나($c'=-0.00, p=.992$), 임파워링 리더십이 전환충격을 통해 이직의도에 영향을 미치는 간접효과(매개효과)는 유의하게 나타났다($(a \cdot b)=-0.30 \times 0.47=-0.14$, 95% Bootstrap CI [-0.23~0.06]). 즉 임파워링 리더십이 이직의도에 미치는 직접효과는 유의하지 않았으나 전환충격을 통한 총효과와 간접효과는 유의하여 전환충격이 임파워링 리더십과 이직의도 사이에서 매개작용을 하는 것으로 나타났다(Figure 2).

논 의

본 연구는 전국 14개 행정구역의 상급종합병원에 근무하는 신규간호사를 대상으로 회복탄력성, 간호관리자 임파워링 리더십과 이직의도간의 관계에서 전환충격의 매개효과를 확인하기 위하여 시도되었다. 주요 연구결과를 바탕으로 논의하고자 한다.

본 연구에서 상급종합병원에 근무하는 신규간호사의 이직의도 점수는 5점 만점에 평균 3.39점이었다. 이는 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 종합병원 신규간호사를 대상으로 한 선행연구[16]에서의 3.24점, 본 연구와 도구는 다르지만 대학병원 신규간호사를 대상으로 한 선행연구[33]에서의 3.39점, 800병상 이상 종합병원 신규간호사 대상의 선행연구[3]에서의 3.25점과 비슷한 수준이었다. 상급종합병원에 근무하는 신규간호사의 이직률이 2020년 기준 40.3%에 달하고 2015년부터 매년 신규간호사의 이직률이 상승하는 추세[34]에 비추어 볼 때, 신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하여 적극적으로 관리해 나갈 필요가 있다.

본 연구에서 신규간호사의 일반적 특성 중 급여만족도, 프리셉터와의 관계, 상급종합병원 소재 지역은 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구결과 급여만족도가 낮을수록 이직의도가 높게 나타났는데, 이는 신규간호사의 급여만족도와 이직의도 간에 음의 상관관계를 보고했던 연구[24], 상급종합병원에 근무하는 신규간호사들이 업무에 비해 낮은 급여를 이직의도를 높이는 요인으로 언급했던 선행연구[23]의 결과와 맥락을 같이 한다. 상급종합병원에 근무하는 신규간호사들은 종합병원과 병원에 비해 월평균 임금은 높지만 주당 평균 근로시간이 길고 상대적으로 중증도가 높거나 복잡한 질환을 가진 환자들을 간호하게 되므로[34,35] 신규간호사들의 업무 특성과 성과에 상응하는 급여나 보상체계를 통해 이직의도를 낮추는데 기여할 수 있을 것으로 사료된다. 본 연구에서 프리셉터와

의 관계에 불만족하는 경우 이직의도가 높았는데, 이는 프리셉터와 프리셉터 교환관계를 신규간호사의 이직의도 영향요인으로 확인했던 연구결과[25]를 지지한다. 본 연구에 결과에 기반할 때, 프리셉터 교육 시 프리셉터-프리셉터 관계의 중요성을 강조하고 신규간호사와 프리셉터가 서로의 관점을 공감하고 이해하는 기회를 마련함으로써 관계 개선이나 증진에 기여할 수 있을 것이다. 또한 본 연구에서 광역시 소재 상급종합병원에 근무하는 신규간호사들의 이직의도가 높게 나타났는데, 신규간호사의 이직의도에 관한 선행연구들은 전국 단위로 조사한 연구를 찾아보기 어려웠고 일부 지역에 소재한 병원, 종합병원, 또는 상급종합병원 근무자를 대상으로 하여 본 연구결과와 비교하는데 제한이 따른다. 추후 전국 단위의 신규간호사를 대상으로 한 반복 연구를 통해 상급종합병원 소재 지역에 따른 이직의도의 차이를 재확인할 필요가 있겠다.

본 연구결과 상급종합병원에 근무하는 신규간호사의 회복탄력성은 4점 만점에 평균평점 2.42점이었다. 이는 동일한 도구를 사용하여 종합병원에 근무하는 신규간호사를 대상으로 한 선행연구에서의 2.41점[17]과 거의 유사하였고, 상급종합병원과 종합병원에서 평균 6년 정도의 경력이 있는 간호사를 대상으로 한 연구결과인 3.45점[36]보다는 다소 낮았다. 이는 간호사의 임상경력이 많을수록 회복탄력성이 높다는 선행연구의 결과[37]를 뒷받침한다. 경력간호사의 경우 다양한 위기와 역경을 접할 기회가 많기 때문에 힘든 상황에서 긴장과 인내를 조절하는 능력이 향상되었을 수 있으나, 신규간호사의 경우 이러한 기회가 부족하므로 경력간호사에 비해 회복탄력성이 약할 것으로 생각된다. Oh 등[38]은 감정이 정화되면 현재 직면한 상황에 대한 이해도가 향상되어 현재 상황을 자발적으로 개선하는 동시에 자신감 회복으로 긴장과 인내를 조절하는 능력이 증가된다고 하였다. 그러므로 신규간호사들이 일하면서 느끼는 감정의 힘들을 덜어낼 수 있도록 면담을 시행하거나 정서적 지지 프로그램을 제공하여 신규간호사의 회복탄력성을 향상시킬 필요가 있겠다.

본 연구에서 상급종합병원 신규간호사가 인식한 간호관리자 임파워링 리더십은 5점 만점에 3.44점이었다. 이는 동일한 도구를 사용하여 3개 상급종합병원 신규간호사를 대상으로 한 선행연구[20]에서의 4.05점보다 낮았고 상급종합병원 일반간호사 대상 선행연구[39]에서의 3.83점, 종합병원 일반간호사 대상 선행연구[29]에서의 3.91점에 비해서도 약간 낮은 수준이었다. 신규간호사가 인식한 간호관리자 임파워링 리더십에 관한 선행연구가 거의 없는 상황에서 본 연구는 전국 단위의 조사를 통해 상급종합병원 신규간호사가 인식하는 간호관리자 임

파워링 리더십 수준을 확인하였다는 점에서 의의가 있다. 상급 종합병원의 경우에도 지역별 환경이나 특성이 다를 수 있음을 감안할 때, 전국 단위의 반복 연구를 통해 신규간호사가 인식하는 간호관리자 임파워링 리더십 수준을 재확인할 필요가 있다. 간호관리자는 신규간호사가 업무를 수행할 때 술선수법, 관심을 표현하고 정보를 공유하며, 의사결정에 참여하도록 격려하는 임파워링 리더십[40]을 갖추어야 하겠다.

본 연구에서 상급종합병원 신규간호사를 대상으로 한 전환충격은 4점 만점에 2.50점이었다. 이는 동일한 도구를 사용하여 신규간호사를 대상으로 한 연구결과인 2.70점[30], 2.61점[41]과 유사하였고, 취업 후 4개월인 신규간호사를 대상으로 한 연구결과인 2.80점[42]보다는 다소 낮았다. 전환충격이 신규간호사 취업 후 4개월 시점에 높다가 8개월 시점에 다소 낮아진다는 Kramer 등[43]의 결과에 비추어 볼 때, 추후 연구에서 신규간호사를 대상으로 시간 경과에 따른 전환충격의 정도를 확인할 필요가 있겠다. 신규간호사는 선임간호사의 꾸준하고 지속적인 병원조직문화로 인해 마음에 상처를 입어 동료관계가 위축되고[30], 감당하기 힘든 과다한 업무량으로 업무에 압도당하며, 간호대학생 때 배운 지식이 간호현장에서 필요없다고 느끼며 자신감이 낮아지는 이론과 실제의 충돌을 가장 많이 경험할 수 있다[9]. 그러므로 신규간호사가 느끼는 어려움을 해소할 수 있는 다양한 정서적 지원을 통해 전환충격을 완화시킬 필요가 있다고 생각한다.

본 연구에서는 신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 대상자 특성을 통제한 후 회복탄력성과 이직의도간의 관계에서 전환충격이 매개효과가 있음을 확인하였다. 이는 신규간호사를 대상으로 자아탄력성이 현실충격에 영향을 미치는 요인이라는 연구결과[17]를 뒷받침한다. 본 연구에서는 신규간호사의 회복탄력성이 이직의도에 미치는 직접효과는 확인되지 않아, 신규간호사의 회복탄력성은 전환충격을 통해서만 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 신규간호사의 회복탄력성과 이직의도간의 관계에서 전환충격이 부분 매개작용을 한다는 중국에서 수행된 연구결과[18]를 일부 지지하였고, 일 지역 종합병원 신규간호사의 회복탄력성이 높을수록 이직의도가 낮다는 연구결과[16]와는 차이를 보였다. 본 연구결과는 회복탄력성과 동일한 개념은 아니지만 800명 이상의 종합병원에 근무하는 신규간호사를 대상으로 한 선행연구[3]에서 역경을 극복하는 인간의 능력을 의미하는 역경지수와 이직의도간의 관계에서 현실충격이 완전매개 역할을 하는 것으로 보고된 결과와 일맥상통한다고 볼 수 있다. 본 연구는 전국 단위의 상급종합병원 신규간호사를 대상으로 하였는데, 상급종합병원

의 특성, 지역별 특성 등의 요인이 작용했을 수 있으므로 추후 전국 단위의 반복연구를 통해 신규간호사의 회복탄력성이 이직의도에 미치는 영향과 전환충격의 매개효과를 확인할 필요가 있겠다.

본 연구에서는 신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 대상자 특성을 통제한 상태에서 간호관리자 임파워링 리더십과 이직의도간의 관계에서 전환충격이 매개효과가 있음을 확인하였다. 본 연구결과 간호관리자 임파워링 리더십이 신규간호사의 이직의도에 미치는 직접효과는 없었고, 간호관리자 임파워링 리더십은 신규간호사의 전환충격을 통해서만 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 신규간호사를 대상으로 구조적 임파워먼트가 전환충격에 영향을 미친다는 연구결과[21]를 지지하였다. 상급종합병원에 근무하는 신규간호사를 대상으로 한 선행연구[20]에서 신규간호사가 인지한 간호관리자 임파워링 리더십의 5개 하부 영역 중 코칭과 관심표출만이 재직의도를 높이는 요인으로 확인된 결과에 비추어 볼 때, 추후 반복연구를 통해 신규간호사를 대상으로 간호관리자 임파워링 리더십이 이직의도에 미치는 영향과 전환충격의 매개효과를 확인할 필요가 있다.

본 연구에서 전환충격은 이직의도에 직접적으로 영향을 미칠 뿐 아니라 회복탄력성과 이직의도, 임파워링 리더십과 이직의도간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 이는 현실충격이 이직의도에 직접적인 영향을 미친다는 연구결과[3,44]를 뒷받침하였으나 신규간호사의 회복탄력성과 이직의도간의 관계에서 전환충격이 부분 매개작용을 한다는 연구결과[18]와는 차이를 보였다. 신규간호사는 다양한 근무환경 속에서 업무긴장과 역할 가중[45], 심한 피로[46] 등의 전환충격을 경험하는 것으로 나타나 신규간호사의 전환충격을 감소시키기 위한 전략적 예방방안이 필요하다고 사료된다. 따라서 신규간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 신규간호사의 전환충격을 예방할 수 있는 프로그램이 필요하며, 전환충격을 낮추기 위한 방안으로 회복탄력성과 간호관리자 임파워링 리더십을 증진하는 프로그램을 제공할 필요가 있다.

본 연구는 자료를 수집하는 과정에서 상급종합병원 소재 지역, 1년 미만의 근무경력에 대한 확인 등을 통해 선정기준에 맞는 대상자가 포함되도록 노력하였으나, 자가보고식 온라인 설문조사의 특성 상 대상자의 개인정보를 직접 확인할 수 없는 제한점이 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 전국 단위의 조사를 통해 신규간호사의 전환충격이 직접적으로 이직의도를 높이는 중요한 요인이며 회복탄력성과 간호관리자의 임파워링 리더십을 통해 전환충격을 완화할 수 있음을 실증적으로 확인하

였다. 이런 점에서 신규간호사들의 이직의도를 낮추기 위해서는 다양한 프로그램과 교육을 통하여 신규간호사가 경험하는 전환충격을 완화해야 하고 아울러 신규간호사의 회복탄력성과 간호관리자들의 임파워링 리더십을 높이는 중재를 통해 이직의도를 낮추는데 간접적으로 기여할 수 있음을 확인하였다는데 본 연구의 의의가 있다.

결론

본 연구는 신규간호사의 회복탄력성과 이직의도, 간호관리자 임파워링 리더십과 이직의도간의 관계에서 전환충격의 매개효과를 파악하기 위해 시도되었다. 연구결과 신규간호사의 회복탄력성과 간호관리자 임파워링 리더십은 이직의도에 직접적으로 영향을 미치지 않지만 전환충격을 통해 이직의도에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신규간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 전환충격을 예방 또한 완화시킬 수 있는 프로그램을 제공할 필요가 있으며, 신규간호사의 회복탄력성과 간호관리자의 임파워링 리더십을 높이기 위한 방안을 함께 모색할 필요가 있다.

REFERENCES

1. Statistics Korea. The Number of nurses working at medical institutions by gender and age [Internet]. Daejeon: Statistics Korea; 2022. [updated 2022, August 25; cited 2023, June 1]. Available from: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=D_T_117110_E005&conn_path=I2
2. Organisation for Economic Cooperation and Development. Nurses. Health at a Glance 2019: OECD Indicators [Internet]. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development; 2019. [cited 2023, February 23]. Available from: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/98e2d5de-en/index.html?itemId=/content/component/98e2d5de-en>
3. Go Y, Han S. 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*. 2020;26(5):457-467. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.5.457>
4. Hospital Nurses Association (KR). A survey on hospital nursing staffing (2021). Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Hospital Nurses Association; 2022.
5. Yeun EJ, Kim H. Development and testing of a nurse turnover intention scale (NTIS). *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2013;43(2):256-266. <https://doi.org/10.4040/jkan.2013.43.2.256>
6. Mooney M. Facing registration: The expectations and the unexpected. *Nurse Education Today*. 2007;27(8):840-847. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2006.11.003>
7. O'Shea M, Kelly B. The lived experiences of newly qualified nurses on clinical placement during the first six months following registration in the Republic of Ireland. *Journal of Clinical Nursing*. 2007;16(8):1534-1542. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2006.01794.x>
8. Kramer M. Reality shock: why nurses leave nursing. Saint Louis, CV Mosby; 1974.
9. Duchscher JEB. Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2009;65(5):1103-1113. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04898>
10. Kim S, Hyun MS. A study of intention to stay, reality shock, and resilience among new graduate nurse. *Journal of the Korea Contents Association*. 2022;22(10):320-329. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2022.22.10.320>
11. Sin KM, Kwon JO, Kim EY. Factors associated with new graduate nurses' reality shock. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3):292-301. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.292>
12. Park KO, Kim JK. A study on experience of transition from new clinical nurse to competent step. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2013;19(4):594-605. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.4.594>
13. Jo EA, Kang JY. 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>
14. 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>
15. Park JO, Lee MJ, Kim KJ, Jang BH, Yoo MS. A study of new nurses' resilience, job stress and burnout. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*. 2013;20(2):124-132. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2013.24.2.137>
16. Park J, Shin N. 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*. 2019;10(4):277-284. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2019.10.4.277>
17. Lee YJ, Yeo JH. Effects of self-resilience and social support on reality shock among new graduate nurses. *Journal of East-West Nursing Research*. 2017;23(1):45-52. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2017.23.1.45>
18. Cao X, Li J, Gong S. Effects of resilience, social support, and work environment on turnover intention in newly graduated

- nurses: the mediating role of transition shock. *Journal of Nursing Management*. 2021;29(8):2585-2593.
<https://doi.org/10.1111/jonm.13418>
19. Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2014;20(1):15-27.
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2014.20.1.15>
 20. Kim EG, Jung MS, Kim JK, You SJ. 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*. 2020;26(1):31-41.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.1.31>
 21. Kim JH, Shin HS. Exploring barriers and facilitators for successful transition in new graduate nurses: A mixed methods study. *Journal of Professional Nursing*. 2020;36(6):560-568.
<https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2020.08.006>
 22. Faul F, Erdfelder E, Buchner A, Lang AG. Statistical power analyses using G*Power 3.1: tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*. 2009;41(4):1149-1160.
<https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
 23. Lee SH. Factors influencing new nurses' recognition of turnover intention: Content analysis. *Journal of Industrial Convergence*. 2021;19(2):81-87.
<https://doi.org/10.22678/JIC.2021.19.2.081>
 24. Park JH. Turnover reduction strategy of new graduate nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2017;7(8):833-842.
<https://doi.org/10.35873/ajmahs.2017.7.8.078>
 25. Lee JH, Noh HR, Park JY. Predictive factors of turnover intention in new nurses. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2020;27(1):50-60.
<https://doi.org/10.5953/JMJH.2020.27.1.50>
 26. Cho Y, Jeong SH, Kim HS, Kim YM. Effects of leadership styles of nursing managers on turnover intention of hospital nurses: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2022;52(5):479-498.
<https://doi.org/10.4040/jkan.22039>
 27. Baek HS, Lee KU, Joo EJ, Lee MY, Choi KS. Reliability and validity of the Korean version of the Connor-Davidson Resilience Scale. *Psychiatry Investigation*. 2010;7(2):109.
<https://doi.org/10.4306%2Fpi.2010.7.2.109>
 28. Arnold JA, Arad S, Rhoades JA, Drasgow F. The empowering leadership questionnaire: the construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*. 2000;21(3):249-269.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200005\)21:3<249::AID-JOB10>3.0.CO;2-#](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200005)21:3<249::AID-JOB10>3.0.CO;2-#)
 29. Kim EK, Kim SY, Jung MS, Kim JK, You SJ. Validity and reliability of the Korean version of empowering leadership questionnaire. *Korean Journal of Health Promotion*. 2017;17(4):275-281.
<https://doi.org/10.15384/kjhp.2017.17.4.275>
 30. Kim EY, Yeo JH, Yi KI. Development of the transition shock scale for newly graduated nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2017;47(5):589-599.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.5.589>
 31. Lee IH. Easyflow statistics macro: EXCEL macro ver 1.5 [Internet]. Iksan: StatEdu; c2020 [cited 2021 Feb 28]. Available from: <https://doi.org/10.22934/StatEdu.2020.01>
 32. Hayes AF. Introduction to mediation, moderation, and conditioned process analysis: a regression-based approach. 2nd ed. Guilford Publications: New York; 2017.
 33. Na HJ, Yoo SH, Kweon YR. Resilience mediates the association between job stress and turnover intention of among new graduate nurses. *Journal of Korean Data Analysis Society*. 2022;24(1):133-147.
<https://doi.org/10.37727/jkdas.2022.24.1.133>
 34. Hospital Nurses Association (KR). A survey on hospital nursing staffing (2020). Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Hospital Nurses Association; 2021.
 35. Shin YS, Yun KJ, Kim SY, Lee NJ, Lim JW, Lee JH, et al. Health and medical personnel survey. Policy Report, vol 2018-38. Sejong: Korea Institute for Health and Social Affairs; 2018.
 36. Kim S, Seo M. The mediating effect of resilience on the relationship between nurse practice environment and organizational commitment in clinical nurses. *Journal of Digital Convergence*. 2020;18(12):435-444.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.12.435>
 37. Kang JS, Lim JY. Effects of clinical nurses' resilience on job stress and burnout. *The Journal of the Korean Contents Association*. 2015;15(11):263-273.
 38. Oh YS, Yu HK, Kim HK. The development of a group counseling program using sociodrama to promote ego-resilience of upper graders of the elementary school. *Journal of Korea Elementary Education*. 2010;21(1):157-176.
 39. Kim KH, Kim EK. Effects of the empowering leadership by nurse managers on organizational citizenship behavior of nurses: Mediating effects of followership. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2019;25(2):115-124.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.2.115>
 40. Zhang X, Bartol KM. Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*. 2010;53(1):107-128.
 41. Moon KJ, Cho MY. Factors influencing the transition shock of newly-graduated nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2022;28(2):156-166.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2022.28.2.156>
 42. Kim EY, Yeo JH. Effects of pre-graduation characteristics and working environments on transition shock of newly graduated nurses: A longitudinal study. *Nurse Education Today*. 2019;78:32-36.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.04.002>

43. Kramer M, Brewer BB, Maguire P. Impact of healthy work environments on new graduate nurses' environmental reality shock. *Western Journal of Nursing Research*. 2013;35(3):348-383. <https://doi.org/10.1177/0193945911403939>
44. Lee SY, Lee JH. The effects of reality shock on turnover intention in new nurses: Focused on the mediating effect of nursing professionalism and compensation equity. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2020;20(4):677-693.
45. Suh Y, Lee K. Lived experiences of new graduate nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013; 19(2):227-238. <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.2.227>
46. Park JH, Chun IS. The lived experience of newly employed nurses: Phenomenological study. *Qualitative Research*. 2008; 9(2):99-110.