ORIGINAL ARTICLE
Check for updates
ISSN 1225-9330 (Print) | ISSN 2288-4955 (Online)
J Korean Acad Nurs Adm (간호행정학회지) Vol. 31 No. 1, 99-109
https://doi.org/10.11111/jkana.2025.31.1.99

신규간호사의 그릿, 사회적 지지와 재직의도 관계에서 전환충격의 매개효과

지혜영[1] · 민해영[2]

창원경상국립대학교병원 간호사[1], 경상국립대학교 간호대학 부교수[2]

Mediating Effects of Transition Shock on the Relationships among Grit, Social Support, and Retention Intention for New Graduate Nurses

Ji, Hye Yeong[1] · Min, Haeyoung[2]

[1]Registered Nurse, Gyeongsang National University Changwon Hospital
[2]Associate Professor, College of Nursing, Gyeongsang National University

Purpose: This study aimed to confirm the mediating effects of transition shock on the relationships among grit, social support, and retention intention of new graduate nurses. **Methods:** A total of 174 new graduate nurses were recruited from a university hospital and a general hospital. The data were collected between November and December 2022 and analyzed using descriptive statistics, independent t-test, one-way analysis of variance, Scheffé test, Pearson's correlation coefficient, Baron and Kenny's three-step regression analysis, and the PROCESS Macro Model 4. **Results:** Nurses' retention intention was positively correlated with grit (r=.56, p<.001) and social support (r=.48, p<.001) and negatively correlated with transition shock (r=-.56, p<.001). The mediating analysis revealed that transition shock mediated the relationship between grit and retention intention as well as between social support and retention intention. **Conclusion:** Based on the findings, an intervention program should be developed to reduce transition shock in new graduate nurses to increase their intention of retention.

Key Words: New graduate nurses; Grit; Social support; Transition shock; Retention intention

서 론

1. 연구의 필요성

간호사는 보건의료시스템의 국민의 건강을 돌보고 대변하는 핵심 전문 인력으로서 질적인 의료서비스 제공에 그 역할과 책임이 막중하다고 할 수 있다. 적절한 간호인력을 확보하는 것은 의료서비스의 질 향상과 병원의 생산성에 매우 중요하다[1]. 병원간호사회[2]의 보고에 따르면 2022년 전체 간호사 이직률은 평균 15.8%이며, 특히 신규간호사의 사직률은 34.4%에 달하고 있다. 한국은 OECD 국가 중 가장 많은 간호대학 졸업생을 배출하였음에도 불구하고 활동 간호사 수는 OECD 평균보다 낮은 수준에 머물러 있다[3]. 신규간호사의 이직은 새로운 인력 선발로 인한 시간적, 재정적 손실을 발생시켜 남아있

주요어: 신규간호사, 그릿, 사회적 지지, 전환충격, 재직의도

Corresponding author: Min, Haeyoung
College of Nursing, Gyeongsang National University, 15 Jinju-daero, 816beon-gil, Jinju 52727, Korea.
Tel: +82-55-772-8236, E-mail: hmin@gnu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 지혜영의 석사학위논문의 축약본임.
- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Gyeongsang National University.

Received: Jan 19, 2024 | Revised: Sep 25, 2024 | Accepted: Oct 24, 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.

는 간호사의 사기 및 생산성의 저하를 가져올 수 있다[4]. 또한, 신구간호사의 이직은 환자의 사망률 및 병원감염률 증가 등 간호의 질에 부정적으로 영향을 미친다[5]. 따라서 이직률이 높은 신규간호사의 재직의도를 높이는 것은 간호계의 중요한 과제이며, 재직의도에 영향을 미치는 변인들을 파악할 필요가 있다.

재직의도란 간호사가 새로운 일을 찾지 않거나 현재 직무에 남아있으려는 의도를 의미한다[6]. 신규간호사는 학교에서 배운 것과 임상 현장에서의 차이를 느끼고, 이상과 현실의 가치 차이를 인식하게 되며 이러한 과정에서 압박감, 무력감, 관계의 어려움, 혼란과 같은 부정적인 정서를 갖게 된다[7]. 또한 새로운 상황에 직면하게 되면 허둥대고 간호조직 문화에서 자신의 자리를 못 찾아 헤매게 되면서 결국 이직하려는 마음을 가지게 된다[8]. 간호사의 재직의도가 낮으면 간호업무 수행정도를 떨어뜨리고 조직의 효율성과 간호의 질을 위협할 수 있다[9]. 따라서 신규간호사의 이직을 줄이고 유능한 간호사를 조직에 보유하기 위해서 재직의도에 영향을 미치는 요인을 찾고, 재직률을 늘리기 위한 효과적인 방법을 확인하는 것이 필요하다.

신규간호사의 재직의도에 대한 선행연구에서 개인의 특성에 관련된 변인으로 그릿[10,11], 임상수행능력[10], 극복력[12], 직무 관련 변인으로 근무부서[13], 희망부서 배치, 간호직 만족도[12], 조직몰입, 조직사회화[14], 근무환경 관련 특성으로 간호근무환경[15] 등의 다양한 요인들이 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 규명되었다. 이들 연구의 대다수는 직무 관련 특성을 연구하였으며, 신규간호사 개인의 특성 변인 중 심리 관련 및 정서적인 특성에 관한 연구는 부족하였다.

그릿(Grit)은 개인의 열정과 인내를 뜻하는 말로, 장기적이며 도전적인 인생의 목표 달성을 위해 지속적인 관심을 유지하고, 실패나 좌절에도 불구하고 끊임없이 노력하고자 하는 힘을 의미한다[16]. 그릿은 가정, 학교, 기업 등에서 개인을 사회적 인재로 성장할 수 있도록 돕거나 인재를 찾는 데 활용할 수 있다[17]. 선행연구결과 신규간호사의 그릿은 재직의도를 높이는 요인이었으며[10,11], 국외의 경우 미국 일반외과 레지던트를 대상으로 한 연구에서 중간수준 이하의 그릿인 대상자가 레지던시 프로그램을 떠날 생각을 할 가능성이 높았다[18]. 또한, 신규치위생사 대상 연구에서 그릿이 높을수록 전환충격은 낮았다[19]. 그릿은 신규간호사가 임상에 적응하기 위한 중요한 요소로 낯선 임상 현장에서 신규간호사가 경험하는 신체적, 정신적 어려움을 극복하는데 필요한 열정과 끈기가 핵심역량으로 요구되는 관점에서 연구를 시도할 필요가 있다.

사회적 지지란 주변인의 적극적인 지지와 격려를 통해 대인관계로부터 개인이 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원을 말한다[20]. 신규간호사가 임상에 잘 적응하기 위해서는 시간적 여유를 충분히 가지고 나름대로 참고 견디면서 변화해가고 자신을 발견해 가는 긍정적인 과정이 필요하고, 이를 위해서 적극적인 지지와 격려가 필요하다[8]. 사회적 지지는 신규간호사의 자존감을 증가시키며 이직의도를 낮추고, 긍정적인 근무환경을 조성하여, 성공적인 역할 수행과 조직 환경적응에 도움을 준다[21]. 선행연구결과 신규간호사의 사회적 지지 하위영역 중 동료지지는 재직의도를 높이는 요인이었으며[22], 간호사 대상 연구에서 상사지지가 재직의도를 높이는 요인으로 나타났다[23]. 국외의 경우 대만 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호사의 사회적 지지는 재직의도를 높이는 요인이었다[24]. 또한, 신규간호사의 사회적 지지가 높을수록 전환충격은 낮았다[25]. 따라서 사회적 지지는 신규간호사의 재직의도를 높이는데 매우 중요한 역할을 할 것으로 보인다.

전환충격이란 신규간호사가 학생에서 간호사로 역할전이를 하는 과정에서 졸업 전에 기대했던 것과 실제 업무와의 불일치로 인해 겪는 현상을 의미한다[26]. 신규간호사의 전환충격은 학생 때 확고히 다져 놓은 직업적 정체성을 무너뜨리고 임상현장을 떠나게 하는 이유가 된다[26]. 신규간호사의 전환충격으로 인한 이직은 간호인력 부족을 가속 시키고 결국 의료기관에서 간호의 질, 의료의 질 저하와 환자 안전에 위협이 될 수 있다[27]. 선행연구결과 신규치위생사의 전환충격이 높으면 재직의도와 그릿이 낮았으며[19], 신규간호사의 전환충격과 사회적 지지는 음의 상관관계가 나타났다[25]. 선행연구에서 전환충격은 신규간호사의 사회적 지지와 이직의도 관계에서 매개효과가 있었다[25]. 이러한 선행연구결과를 종합해보면 그릿, 사회적 지지와 재직의도 사이에서 전환충격이 매개효과가 있을 것으로 예측할 수 있다. 따라서 신규간호사의 재직의도를 높이기 위해 방안을 모색하기위해 전환충격의 매개효과를 확인할 필요가 있다.

지금까지 국내 신규간호사 대상으로 재직의도의 영향요인을 확인한 연구는 다수 있었으나, 신규간호사의 그릿, 사회적 지지와 재직의도 사이에서 전환충격의 매개효과를 확인한 연구는 찾아보기 어려웠다. 따라서 본 연구는 신규간호사를 대상으로 그릿, 사회적 지지와 재직의도의 관계에서 전환충격의 매개효과를 확인하고자 하며, 이를 통해 간호사의 효율적인 인적자원 관리전략을 수립하는데 있어서 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 신규간호사의 그릿, 사회적 지지, 전환충

격과 재직의도 간의 관계를 파악하고, 그릿, 사회적 지지와 재직의도의 관계에서 전환충격의 매개효과를 확인하고자 한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 신규간호사의 그릿, 사회적 지지와 재직의도의 관계에서 전환충격의 매개효과를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 C시에 소재한 일개의 대학병원과 일개의 종합병원에서 근무하는 신규간호사를 대상으로 연구하였다. 구체적인 연구대상자의 선정기준은 임상 경력 만 12개월 이하의 신규간호사로, 연구목적을 이해하고 참여에 동의한 자이다. 대상자 중 현 병원 근무경력이 만 12개월 이하인 재취업 간호사는 제외하였다. 연구대상자 수는 G*Power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여 다중 회귀분석을 위한 중간 효과크기(effect size)=.15, 검정력(1-β)=.90, 유의수준(α)=.05, 예측인자는 14개로 계산한 결과 최소 166명이었다. 탈락률 10%를 고려하여 183부의 설문지를 배부하였고, 이 중 176부가 회수되었으며, 그중 답변이 미흡한 설문지 제외한 후 총 174부를 최종 분석하였다.

3. 연구도구

대상자의 일반적 특성으로는 연령, 성별, 결혼상태, 종교 유무, 근무경력, 근무형태, 근무부서, 희망부서 배치 유무, 희망하는 날 휴무 가능 여부, 직업만족도, 보수만족도 정도로 총 11문항으로 구성되었다. 본 연구에 사용된 모든 측정도구는 원저자와 번역자에게 도구 사용에 대한 승인을 받은 후 사용하였다.

1) 그릿(Grit)

그릿은 Park, Lee, Shin [28]이 개발한 도구로 측정하였다. 도구는 3개의 하위영역의 총 14문항으로 장기적인 목표 달성을 위한 끈기 5문항, 간호전문가가 되기 위한 열정 5문항, 환자지향성 내적 동기 4문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 4점 Likert 척도로, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 측정되며, 점수가 높을수록 그릿 수준이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park 등[28]의 연구에서 Cronbach's α는 .91이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α는 .87이었다.

2) 사회적 지지

사회적 지지는 Park [20]이 학생과 직장인 및 간호사와 환자, 보호자를 대상으로 개발한 사회적 지지 척도 중 '간접적으로 지각한 사회적 지지'에 해당하는 측정도구를 Kim [29]이 수정·보완한 도구를 이용하여 측정하였다. 도구는 4개의 하위영역의 총 23문항으로 정서적 지지 9문항, 정보적 지지 7문항, 물질적 지지 2문항, 평가적 지지 5문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 측정되며, 점수가 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim [29]의 연구에서 Cronbach's α는 .98이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α는 .97이었다.

3) 전환충격

전환충격은 Kim, Yeo와 Lee [30]가 개발한 전환충격 측정도구를 이용하여 측정하였다. 도구는 6개 하위영역의 총 18개 문항으로 업무의 압도 4문항, 간호전문직관의 혼란 4문항, 동료관계의 위축 3문항, 이론과 실제의 충돌 3문항, 사회적 지지의 상실 2문항, 개인 생활과 부조화 2문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 4점 Likert 척도로 이루어져 있으며, '매우 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 측정되며, 점수가 높을수록 전환충격 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim 등[30]의 연구에서 Cronbach's α는 .89였으며, 본 연구에서 Cronbach's α는 .92였다.

4) 재직의도

재직의도는 Cowin [6]이 개발한 Nureses' Retention Index (NRI)를 Kim [31]이 번안한 도구를 이용하여 측정하였다. 도구는 총 6문항의 8점 Likert 척도로 이루어져 있으며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 8점으로 측정되며, 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim [31]의 연구에서 Cronbach's α는 .88이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α는 .91이었다.

4. 자료수집

자료수집은 C대학교병원의 기관생명윤리심의위원회 승인을 받은 후 2022년 11~12월까지 수행되었다. 자료수집을 위해

연구자가 직접 해당병원의 간호부에 방문하여 연구의 목적과 내용을 설명하고, 자료수집에 대한 허락을 받았다. 설문조사를 위해 연구자가 직접 각 병동을 방문하여 신규간호사를 대상으로 연구의 목적과 내용을 설명하고, 설문에 동의한 간호사에게 서면 동의서를 받은 후 설문지를 배부하였다. 설문지 작성 소요시간은 약 15~20분 걸렸으며, 작성 후 불투명한 봉투에 넣어 밀봉한 상태로 연구자가 직접 회수하였다. 설문을 완료한 대상자에게 소정의 기념품을 제공하였다.

5. 자료분석

자료분석은 SPSS/WIN 27.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 기술통계를 이용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였다. 그릿, 사회적 지지, 재직의도, 전환충격의 정도는 각각 평균 및 표준편차로 분석하였다. 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 검증하기 위해 독립 independent t-test, one-way analysis of variance로 분석하고 Scheffé test로 사후 검증을 시행하였다. 그릿, 사회적 지지, 재직의도, 전환충격의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson's correlation coefficient를 이용하였다. 그릿, 사회적 지지와 재직의도의 관계에서 전환충격의 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny의 3단계 회귀분석, PROCESS Macro Model 4를 사용하였으며, 매개효과의 통계적 유의성 검정을 위해 Bootstrapping 방법을 사용하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 C대학교병원의 기관생명윤리심의위원회 승인(심의번호: GNUCH 2022-08-031-001)을 받은 후 연구를 수행하였다. 연구에 참여한 대상자에게 연구 절차 진행 이전에 연구 참여 기간 동안 어떠한 불이익이나 위험이 따르지 않을 것과 언제라도 참여를 거부하거나 중단할 수 있음을 설명하고, 동의서에 서명하기 전 동의서의 내용을 확인하기 위한 충분한 시간을 가지며, 동의서에 서명 받은 후 사본을 교부하였다. 설문지는 잠금장치가 있는 수납장에 보관하고, 연구 종료 후 3년간 보관한 후 폐기할 것임을 대상자에게 알렸다. 대상자에게는 피험자보호 연구윤리 담당자의 연락처를 알려주고 문의할 수 있음을 설명하였다. 연구참여 중 언제든지 자발적으로 참여를 중단할 수 있으며, 이로 인해 어떠한 불이익도 받지 않음을 설명하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이

대상자의 일반적 특성 중 연령은 평균 24.0±1.9세로, 여성 143명(82.2%)으로 대다수를 차지하였다. 결혼상태는 미혼 98.3%, 종교는 없음 74.1%였다. 근무경력은 평균 7.51±2.05개월이었으며, 5~8개월이 51.7%로 가장 많았으며, 근무부서는 외과계병동 26.4%, 내과계병동 27.6%, 응급/중환자/수술실 36.2%, 외래 등 기타 9.8%였다. 대상자의 68.5%가 희망부서 배치되었으며, 78.7%가 희망하는 날 휴무가 가능하였다. 직업만족도는 52.9% 만족, 보수만족도는 28.7%가 만족하였다.

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 근무형태(t=-2.73, p=.007), 희망부서 배치유무(t=3.02, p=.003), 희망하는 날 휴무가능 여부(t=2.21, p=.029), 직업만족도(F=3.40, p<.001), 보수만족도(F=13.78, p<.001)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다(Table 1).

2. 그릿, 사회적 지지, 전환충격, 재직의도 정도

대상자의 그릿은 4점 만점에 2.95±0.32점이었고, 하위영역은 열정이 3.09±0.35점으로 가장 높았고, 내적동기 2.99±0.42점, 끈기 2.79±0.39점 순이었다. 사회적 지지는 5점 만점에 3.81±0.61점이었고, 하위영역은 정서적 지지가 3.91±0.64점으로 가장 높았고, 평가적 지지 3.82±0.67점, 물질적 지지 3.78±0.69점, 정보적 지지 3.74±0.64점 순이었다. 전환충격은 4점 만점에 2.57± 0.49점이었고, 하위영역은 이론과 실제의 충돌이 2.84±0.53점으로 가장 높았고, 업무의 압도 2.80±0.60점, 동료관계 위축 2.55±0.69점, 간호전문직관의 혼란 2.54±0.66점, 개인생활과 부조화 2.53±0.75점, 사회적 지지의 상실 1.95±0.70점 순이었다. 재직의도는 8점 만점에 5.25±1.35점이었다(Table 2).

3. 그릿, 사회적 지지, 전환충격, 재직의도의 상관관계

재직의도는 그릿(r=.56, p<.001)과 사회적 지지(r=.48, p<.001)와 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었고, 전환충격(r=-.56, p<.001)과는 통계적으로 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 3).

Table 1. Participant Characteristics and Differences in Intention of Retention according to General Characteristics of the Participants (*N*=174)

Variables	Categories	n (%) or M±SD	M±SD	t or F	*p*
Gender	F	143 (82.2)	4.92±1.43	-1.48	.140
	M	31 (17.8)	5.32±1.32		
Marital status	Married	3 (1.7)	5.22±1.68	-0.04	.972
	Unmarried	171 (98.3)	5.25±1.35		
Religion	Yes	45 (25.9)	5.33±1.43	1.45	.149
	No	129 (74.1)	5.03±1.08		
Work experience (month)	1~4	15 (8.6)	5.32±1.92	1.96	.145
	5~8	90 (51.7)	5.03±1.26		
	9~12	69 (39.7)	5.48±1.30		
		7.51±2.05			
Work type	Shift work	163 (93.7)	5.18±1.35	-2.73	.007
	Non-shift work	11 (6.3)	6.30±0.87		
Current working unit	Surgical ward	46 (26.4)	5.53±1.43	1.61	.189
	Medical ward	48 (27.6)	4.94±1.25		
	ER/ICU/OR	63 (36.2)	5.31±1.32		
	Outpatient unit	17 (9.8)	5.15±1.40		
Desired unit placement	Yes	119 (68.4)	5.45±1.25	3.02	.003
	No	55 (31.6)	4.81±1.46		
Desired day off	Yes	137 (78.7)	5.36±1.33	2.21	.029
	No	37 (21.3)	4.82±1.33		
Job satisfaction	Satisfied[a]	92 (52.9)	5.85±1.21	30.40	< .001
	Moderate[b]	67 (38.5)	4.76±1.00		a > b > c*
	Dissatisfied[c]	15 (8.6)	3.77±1.49		
Salary satisfaction	Satisfied[a]	50 (28.7)	5.94±1.30	13.78	< .001
	Moderate[b]	84 (48.3)	5.16±1.17		a > b, c*
	Dissatisfied[c]	40 (23.0)	4.56±1.38		

*Scheffé test; ER=Emergency room; ICU=Intensive care unit; OR=Operation room.

4. 그릿과 재직의도의 관계에서 전환충격의 매개효과

그릿과 재직의도의 관계에서 전환충격의 매개효과를 검증하기에 앞서 회귀분석의 기본가정을 검토한 결과 Durbin-Watson 지수는 1.75로 2에 가까워 자기상관이 없었으며, 공차한계(tolerance)는 .20~.93로 0.1 이상이었고, 분산팽창인자(Variation Inflation Factor)는 1.08~5.13 사이로 10 이하여서 예측변인들 간에 다중공선성의 문제가 없어 회귀분석의 가정을 모두 충족하였다.

전환충격의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron과 Kenny의 3단계 절차를 이용한 회귀분석을 실시하였으며, PROCESS Macro Model 4를 활용하여 매개효과의 유의성을 검증하였다. 대상자의 특성 중 재직의도에 유의한 차이를 보인 연령, 근무형태, 희망부서배치여부, 희망하는 날 휴무가능여부, 간호직 만족도, 보수만족도 등 6개를 통제한 뒤 매개효과가 유의한지 검증하였다.

그릿과 재직의도의 관계에서 전환충격의 매개효과를 확인하기 위해 1단계에서는 독립변인인 그릿이 매개변인인 전환충격에 유의한 영향을 미치는지 확인하였으며, 2단계에서는 독립변인인 그릿이 종속변인인 재직의도에 유의한 영향을 미치는지 확인하였다. 마지막 3단계에서는 독립변인인 그릿과 매개변인인 전환충격이 재직의도에 유의한 영향을 미치는지 확인하였다. 1단계에서 그릿은 매개변인인 전환충격에 유의한 부적영향(β=-.31, p <.001)을 미쳤으며, 2단계에서 그릿은 종속변인인 재직의도에 유의한 정적영향(β=.38, p <.001)을 미치는 것으로 나타났다. 마지막 3단계에서는 독립변인인 그릿과 매개변인인 전환충격을 동시에 투입했을 때 전환충격은 재직의도에 유의한 부적영향(β=-.33, p <.001)을 미치는 것으로 나타났으며, 그릿(β=.28, p <.001)도 재직의도에 유의한 정적영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 전환충격은 그릿과 재

Table 2. Level of Grit, Social Support, Transition Shock, and Intention of Retention (*N*=174)

Variables (Range)	Categories	M±SD
Grit (1~4)	Persistence	2.79±0.39
	Passion	3.09±0.35
	Intrinsic motivation	2.99±0.42
	Total	2.95±0.32
Social support (1~5)	Emotional support	3.91±0.64
	Informational support	3.74±0.64
	Instrumental support	3.78±0.69
	Appraisal support	3.82±0.67
	Total	3.81±0.61
Transition shock (1~4)	Conflict between theory and pracitce	2.84±0.53
	Overwhelming workload	2.80±0.60
	Loss of social support	1.95±0.70
	Shrinking relationships with coworkers	2.55±0.69
	Confusion in professional nursing values	2.54±0.66
	Incompatibility in work and personal life	2.53±0.75
	Total	2.57±0.49
Intention of retention (1~8)		5.25±1.35

Table 3. Correlations between Grit, Social Support, Transition Shock, and Intention of Retention (*N*=174)

Variables	Grit	Social support	Transition shock
	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)
Girt	1		
Social support	.50 (<.001)	1	
Transition shock	-.48 (<.001)	-.41 (<.001)	1
Intention of retention	.56 (<.001)	.48 (<.001)	-.56 (<.001)

직의도의 관계를 부분매개 한다고 할 수 있다(Table 4).

그릿과 재직의도 간의 관계에서 전환충격의 매개효과(간접효과)의 유의성을 검증하기 위하여 부스트래핑을 이용하여 매개효과크기에 대한 95% 신뢰구간을 구하였다. 매개효과의 95%신뢰구간을 구한 결과 그릿과 재직의도의 관계에서 전환충격의 매개효과(B=0.45, 95%CI=0.185~0.764)의 신뢰구간은 '0'을 포함하고 있지 않아 유의하였다.

5. 사회적 지지와 재직의도의 관계에서 전환충격의 매개효과

사회적 지지와 재직의도의 관계에서 전환충격의 회귀분석의 기본가정을 검토한 결과 Durbin-Watson 지수는 1.65로 2에 가까워 자기상관이 없었으며, 공차한계(tolerance)는 .20~.92로 0.1 이상이었고, 분산팽창인자(Variation Inflation Factor)는 1.09~5.07 사이로 10 이하여서 예측변인들 간에 다중공선성의 문제가 없어 회귀분석의 가정을 모두 충족하였다.

사회적 지지와 재직의도의 관계에서 전환충격의 매개효과를 확인하기 위해 1단계에서는 독립변인인 사회적 지지가 매개변인인 전환충격에 유의한 영향을 미치는지 확인하였으며, 2단계에서는 독립변인인 사회적 지지가 종속변인인 재직의도에 유의한 영향을 미치는지 확인하였다. 마지막 3단계에서는 독립변인인 사회적 지지와 매개변인인 전환충격이 재직의도에 유의한 영향을 미치는지 확인하였다. 1단계에서 사회적 지지는 매개변인인 전환충격에 유의한 부적영향(β=-.26, p=.001)을 미쳤으며, 2단계에서 사회적 지지는 종속변인인 재직의도에 유의한 정적영향(β=.32, p<.001)을 미치는 것으로 나타났다. 마지막 3단계에서는 독립변인인 사회적 지지와 매개변인인 전환충격을 동시에 투입했을 때 전환충격은 재직의도에 유의한 부적영향(β=-.35, p<.001)을 미치는 것으로 나타났으며, 사회적 지

Table 4. Mediating Effect of Transition Shock on the Relationship between Grit and Intention of Retention (*N*=174)

Step	Variables	B	SE	β	t	*p*	F (*p*)	R^2 (Adj. R^2)	95%CI	
									LLCI	ULCI
1	G→TS	-0.46	0.12	-.30	-3.99	< .001	8.77 (< .001)	.325 (.288)		
2	G→IR	1.58	0.29	.38	5.38	< .001	13.18 (< .001)	.420 (.388)		
3	G→IR	1.17	0.29	.28	4.04	< .001	15.81 (< .001)	.492 (.461)		
	TS→IR	-0.90	0.19	-.33	-4.83	< .001				
G→TS→IR (indirect)		0.45	0.15						0.185	0.764

B=Unstanardized estimates; CI=Confidence interval; G=Grit; IR=Intention of retention; LLCI=Lower limit confidence interval; SE=Standardized error; TS=Transition shock; ULCI=Upper limit confidence interval.

Table 5. Mediating Effect of Transition Shock on the Relationship between Social Support and Intention of Retention (*N*=174)

Step	Variables	B	SE	β	t	*p*	F (p)	R^2 (Adj. R^2)	95%CI	
									LLCI	ULCI
1	SS→TS	-0.21	0.06	-.26	-3.41	.001	8.12 (< .001)	.308 (.270)		
2	SS→IR	0.69	0.16	.32	4.47	< .001	11.71 (< .001)	.391 (.358)		
3	SS→IR	0.50	0.15	.23	3.32	.001	14.86 (< .001)	.477 (.445)		
	TS→IR	-0.96	0.19	-.35	-5.17	< .001				
SS→TS→IR (indirect)		0.21	0.08						0.071	0.385

B=Unstanardized estimates; CI=Confidence interval; IR=Intention of retention; LLCI=Lower limit confidence interval; SE=Standardized error; SS=Social support; TS=Transition shock; ULCI=Upper limit confidence interval.

지(β=.23, *p*=.001)도 재직의도에 유의한 정적영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 전환충격은 사회적 지지와 재직의도의 관계를 부분매개 한다고 할 수 있다(Table 5).

사회적 지지와 재직의도 간의 관계에서 전환충격의 매개효과(간접효과)의 유의성을 검증하기 위하여 부스트래핑을 이용하여 매개효과 크기에 대한 95% 신뢰구간을 구하였다. 매개효과의 95%신뢰구간을 구한 결과 사회적 지지와 재직의도의 관계에서 전환충격의 매개효과(B=0.21, 95%CI=0.071~0.385)의 신뢰구간은 '0'을 포함하고 있지 않아 유의하였다.

논 의

본 연구는 신규간호사를 대상으로 그릿, 사회적 지지, 전환충격과 재직의도의 정도와 이들 간의 관계를 파악하고, 그릿, 사회적 지지와 재직의도의 관계에서 전환충격의 매개효과를 확인하기 위해 시도되었다. 본 연구에서 재직의도 점수는 8점 만점에 5.25점이었다. 동일한 도구를 사용하여 대학병원 신규간호사를 대상으로 한 선행연구[12]에서 4.73점보다 높았으나, 상급종합병원 신규간호사의 5.23점[14]과 종합병원 신규간호사의 5.25점[10]으로 본 연구결과와 유사하였다. 이는 Jeon과 Han [32]의 연구에서 간호사의 재직의도가 병원 규모와 지역에 따라 차이가 있다고 시사한 바와 같이, 지역마다 병원의 규모 및 특성이 다르며 간호사의 근무환경, 업무의 차이 등 여러 가지 이유로 인해 재직의도의 점수가 다양하게 나타난 것으로 생각된다.

본 연구에서 신규간호사의 그릿은 4점 만점에 2.95점(56점 만점에 41.36점)이었다. 상급종합병원 신규간호사 대상으로 동일한 도구를 사용한 선행연구[11]에서는 그릿은 56점 만점에 42.05점으로 본 연구와 유사한 결과로 나타났다. 하위영역별 수준에서는 간호전문가가 되기 위한 열정 3.09점, 환자 지향적 내적동기 2.99점, 장기적인 목표달성을 위한 끈기 2.79점으로 나타나, 이는 선행연구결과[11]와 일치한다. 신규간호사가 간호를 전문직으로 인식하고, 변화하는 보건의료환경에서 다양한 전문 의료지식을 탐구하며 성장하기를 원하는 열정이 있지만, 이를 달성하기 위한 끈기는 상대적으로 부족함을 보여준다. Duckworth 등[16]은 그릿은 노력과 연습을 통해 향상될 수 있는 속성을 갖는다고 하였다. Lee 등[33]의 연구에서 예비유아교사 대상으로 사례학습, 역할극, 토론, 성찰일지 작성 등을 포함한 그릿증진 프로그램을 통해 예비유아교사의 그릿이 유의미 하게 증진되는 것이 확인되었다. 또한 여대생 대상으로

칭찬을 통한 낙관적 사고방식 훈련, 그릿목표 설정, 실습 등을 포함한 그릿향상 그룹코칭 프로그램을 통해서도 대상자의 그릿이 향상되었다[34]. 따라서 병원조직은 이러한 그릿증진 전략을 신규간호사를 위한 교육 프로그램에 적용하여 힘든 적응 과정을 극복할 수 있도록 노력해야 할 것이다.

본 연구대상자의 사회적 지지 점수는 5점 만점에 3.81점이었다. 종합병원 신규간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 선행연구[35]에서의 사회적 지지는 3.92점으로 본 연구결과와 비슷한 수준이었으며, 종합병원 경력간호사를 대상으로 동일한 측정도구를 사용한 선행연구[36]에서의 사회적 지지는 3.65점으로 본 연구결과가 높게 나타났다. 하위영역별 수준에서는 정서적 지지가 3.91점으로 가장 높았으며, 정보적 지지가 3.74점으로 가장 낮게 나타났다. Lee와 Yeo [35]의 연구에서는 정보적 지지가 가장 높았으며, 물질적 지지가 가장 낮게 나타나 본 연구결과와 차이가 있다. 이는 병원의 규모와 특성이 달라 결과가 상이하게 나타난 것으로 생각하며, 본 연구대상자는 물질적, 정보적인 지지보다는 타인으로부터의 정서적인 지지가 높은 것으로 생각된다. Kim 등[14]의 연구에서 신규간호사는 타인으로부터 제공되는 관심과 신뢰, 애정을 통하여 정서적 긴장감이 감소하고, 문제해결 능력, 간호업무성과 및 업무생산성에 도움이 된다고 하였다. 따라서 신규간호사가 임상에 잘 적응하고 업무성과를 향상시키기 위해 적극적인 지지와 격려가 필요하다.

본 연구에서 전환충격의 점수는 4점 만점에 2.57점이었다. 상급종합병원 신규간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 선행연구[37]에서의 전환충격의 점수는 2.86점으로 본 연구보다 높았으며, Moon과 Cho [38]의 연구에서 전환충격은 2.61점으로 본 연구와 비슷한 수준이었다. Duchscher 등[39]의 연구에서 전환충격은 Doing (취업 후 1~4개월) 단계에서 가장 높다고 하였고, Kramer 등[40]의 연구에서 현실충격은 취업 후 4개월 시점에서 가장 높다가 8개월 시점에서 다소 낮아진다고 하였다. 본 연구대상자의 임상경력은 1개월에서 11개월로 다양하지만 5개월에서 8개월의 대상자가 51.7%를 차지하고 있어 Lee [37]의 연구보다 전환충격이 낮은 것으로 생각된다. 하위영역별 수준에서는 이론과 실제의 충돌이 2.84점으로 가장 높았고, 사회적 지지의 상실이 1.95점으로 가장 낮았다. Moon과 Cho [38]의 연구에서는 이론과 실제의 충돌이 가장 충격의 정도가 높고, 간호 전문직관의 혼란이 가장 낮게 나타나, 본 연구결과와 일부 일치하였다. 국내 신규간호사들의 경험을 조사한 선행연구[8]에서 신규간호사는 자신의 미숙하고 전문적이지 못한 간호 수행에 대하여 자책하며 환자에 대한 강한 책임감을 느끼는 것으로 스트레스를 받는다고 하였다. 따라서 대학 졸업 후 임상 적응 기간 간호사로서 느끼는 충격을 줄이기 위한 노력이 필요하다.

본 연구에서 신규간호사의 그릿, 사회적 지지, 전환충격, 재직의도 간의 상관관계를 분석한 결과, 그릿이 높을수록, 사회적 지지가 높을수록, 전환충격이 낮을수록 재직의도가 높아지는 것으로 나타났다. 그릿이 높은 사람은 조직을 떠날 생각을 할 가능성이 낮고[18], 그릿은 재직의도에 긍정적으로 영향을 미친다[10,11]. 신규간호사의 재직의도를 높이기 위해서 병원조직은 신규간호사의 그릿을 높일 수 있는 전략을 마련하고 그릿을 활용할 수 있도록 지속적인 관심이 필요하다. 또한 상관관계 분석에서 신규간호사는 사회적 지지가 높을수록 재직의도가 높은 것으로 나타났는데, 이는 사회적 지지가 신규간호사의 자존감을 높여 이직의도를 낮추고, 긍정적인 근무환경을 제공하여 조직에 적응하는 것에 도움을 준 것으로 보인다[21]. 신규간호사의 재직의도를 향상시키기 위해 지속적인 격려와 지지를 신규간호사에게 제공하여 임상현장에 적응을 잘 할 수 있도록 노력해야 한다. 마지막으로 본 연구에서 신규간호사의 전환충격이 낮을수록 재직의도가 높은 것으로 나타났는데, 이는 전환충격이 직업정체성에 부정적으로 영향을 미쳐 임상현장을 떠나게 하는 원인이 되고[26], 신규간호사는 이론과 실제 사이의 충돌로 충격이 가장 높다고 하였다[38]. 신규간호사가 임상현장에 잘 적응하고 재직의도를 높이기 위해 전환충격을 낮추는 방안을 마련하고, 이론과 실제 사이에서 느끼는 충격을 줄이는 노력이 필요하다.

마지막으로, 본 연구의 매개효과 분석 결과 첫 번째로 전환충격은 그릿과 재직의도 관계에서 부분매개효과가 나타나는 것으로 확인되었다. 신규치위생사를 대상으로 한 국내 선행연구에서 그릿과 전환충격은 음의 상관관계, 전환충격과 재직의도는 음의 상관관계가 있는 것으로 나타나[19], 본 연구결과를 지지하였다. 본 연구를 통해 신규간호사의 그릿을 증가시킴과 동시에 전환충격을 줄이면 재직의도가 높아질 것임을 확인할 수 있었다. Kang과 Moon [41]의 연구에서 그릿이 높은 집단의 보육교사들이 낮은 집단에 비해 교사효능감이 높았고, 심리적 소진이 낮은 것으로 나타났다. 간호사 대상 선행연구에서는 간호사의 그릿이 높을수록 소진 정도가 낮고[42], 직무 스트레스가 낮았으며[43], 신규간호사의 그릿이 높을수록 임상수행능력이 높은 것으로 나타났다[10]. 또한 Yingnan 등[44]의 연구에 의하면 신규간호사는 임상현장에 적응하는 동안 역할, 환경변화, 직무 기대, 업무, 대인관계 등과 같은 요인들로 스트레스, 불안, 당혹감 등의 전환충격을 상징하는 감정을 느낀다고 하

며, 이는 3~6개월 사이에 최고조에 달한다고 하였다. Lee [33]의 연구에서 예비유아교사를 대상으로 그릿이해, 그릿습관화의 교사역량을 증진시키는 프로그램을 시행한 후 그릿뿐만 아니라 회복탄력성, 교수효능감, 교직열정을 높이고 실습불안을 낮추는 효과를 확인하였다. 따라서 신규간호사를 대상으로 전환충격으로 힘들어하기 전에 그릿을 증진시키는 프로그램을 적용하여 낯선 임상 현장에서의 적응을 도와 스트레스와 불안을 줄이고 간호에 대한 열정과 간호사에 대한 효능감을 향상 시키는 것이 필요하다.

두 번째로 신규간호사의 사회적 지지와 재직의도 관계에서 전환충격은 부분매개효과가 나타나는 것으로 확인되었다. 중국 신규간호사를 대상으로 한 연구에서 사회적 지지와 전환충격은 음의 상관관계가 나타났고[25], 대만 간호사 대상 연구에서는 사회적 지지가 재직의도와 양의 상관관계가 나타나[24], 본 연구결과를 지지하였다. 중국 신규간호사를 대상으로 한 국외 선행연구에서 전환충격은 사회적 지지와 이직의도 관계에서 매개효과가 있는 것으로 나타나[25], 본 연구와 동일한 변수는 아니지만, 사회적 지지와 재직의도 관계에서 전환충격의 매개효과를 일부 지지한다. 본 연구를 통해 신규간호사의 사회적 지지를 증가시킴과 동시에 전환충격을 줄이면 재직의도가 높아질 것임을 확인할 수 있었다. Song 등[45]의 연구에서 교육전담간호사의 사회적 지지가 높을수록 신규간호사의 현실충격이 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 Su 등[46]의 연구에 의하면 프리셉터의 교육행동 중 평가와 피드백을 제공하고 격려와 지지를 보여주는 것이 신규간호사의 전환충격을 줄이는 요인으로 나타났다. Alsalamah와 Fawaz [47]의 연구에서 신규간호사의 성공적인 전환의 촉진 요인을 확인한 결과 프리셉터로부터의 지지가 도움이 되었고, 매달 열리는 훈련 워크숍을 통해 지식과 기술이 향상되었다고 하였다. 또한 신규간호사의 전환을 돕기 위한 프로그램이 필요하다고 하였다[43]. 따라서 신규간호사의 성공적인 임상현장의 적응을 돕고 재직의도를 높이기 위해 현재 시행되고 있는 교육 전담간호사 제도를 확대하여 시행하고, 프리셉터 양성교육에서 신규간호사에게 도움이 되는 프리셉터의 교육 행동인 적절한 평가와 피드백을 제공과 지속적인 격려와 지지의 장점을 강조하는 것을 고려할 필요가 있다. 또한 신규간호사는 5~7개월에 전환위기를 겪는다[39]. 이 위기의 시기의 특징을 고려하여 신규간호사의 전환에 초점을 둔 프로그램을 개발하고 그 효과를 평가하는 후속 연구가 요구된다.

본 연구는 G도 C시에 소재한 500병상 이상 일개의 대학병원과 일개의 종합병원에서 근무하는 신규간호사를 대상으로 그릿, 사회적 지지, 전환충격과 재직의도 간의 관계를 파악하고, 그릿, 사회적 지지와 재직의도의 관계에서 전환충격의 매개효과를 규명하였다는 점에 의의가 있다. 본 연구결과를 바탕으로 신규간호사의 재직의도 향상을 위한 그릿, 사회적 지지를 높이고 전환충격을 감소시키는 중재 프로그램을 개발하여 실무에 적용할 수 있으며 신규간호사의 재직의도를 향상 시키기 위한 실제적인 중재 전략 개발 연구에 도움이 될 것이다. 본 연구의 제한점으로 첫째, 일 지역의 대학병원과 종합병원에서 근무하는 신규간호사를 대상으로 하였으므로 본 연구결과를 다양한 지역과 규모의 병원에서 근무하는 전체 신규간호사에게 일반화하는 데에는 한계가 있다는 것이다. 둘째, 신규간호사의 전환충격의 충격 정도가 가장 높은 Doing (취업 후 1~4개월)에 해당되는 대상자가 8.6%로 설문 참여 수에 현저한 차이가 있어 신규간호사의 전체를 포괄하는데 제한점이 있다. 셋째, 신규간호사의 프리셉터 기간에 따른 독립 시기를 고려하지 않고 전환충격을 파악하였으므로 일반화 해석에 주의가 요구되는 제한점이 있다.

결 론

본 연구는 신규간호사의 그릿, 사회적 지지, 전환충격과 재직의도 간의 관계를 파악하고, 그릿, 사회적 지지와 재직의도의 관계에서 전환충격의 매개효과를 확인하고자 시행되었다. 본 연구결과 신규간호사의 그릿, 사회적 지지, 전환충격과 재직의도는 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 확인되었으며, 전환충격은 그릿과 재직의도, 사회적 지지와 재직의도 간의 관계에서 매개 작용을 하는 것으로 나타났다. 따라서 신규간호사의 재직의도를 높이기 위해 그릿을 증진시키고 사회적 지지를 높이는 중재 방안이 요구된다. 또한 신규간호사의 전환충격은 단계별로 다르게 나타나 신규간호사의 재직의도를 높이기 위해 이를 고려하여 중재 방안 모색이 필요하다.

REFERENCES

1. Kim J, Bae H, Jeong S. Forecasting supply and demand for registered nurses workforce in Korea. Journal of the Korean Data Analysis Society. 2017;19(2):1083-1097. https://doi.org/10.37727/jkdas.2017.19.2.1083
2. Hospital Nurses Association (KR). A survey on hospital nursing staffing (2022). Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Hospital Nurses Association; 2023.
3. Organisation for Economic Co-operation and Development.

Nurses [Internet]. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development. [cited 2024, January 10]. Available from: https://data.oecd.org/healthres/nurses.htm
4. Kim BH, Chung BY, Kim JK, Lee AY, Hwang SY, Cho JA, et al. Current situation and the forecast of the supply and demand of the nursing workforce in Korea. Korean Journal of Adult Nursing. 2013;25(6):701-711. https://doi.org/10.7475/kjan.2012.24.6.701
5. Antwi YA, Bowblis JR. The impact of nurse turnover on quality of care and mortality in nursing homes: Evidence from the great recession. American Journal of Health Economics. 2018; 4(2):131-163. https://doi.org/10.1162/ajhe_a_00096
6. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. Journal of Nursing Administration. 2002;32(5):283-291. https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008
7. Choe MH, Lee HN. Concept analysis of reality shock in new graduate nurses. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2016;17(11):376-385. https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.11.376
8. Suh YO, Lee KW. Lived experiences of new graduate nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2013; 19(2):227-238. https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.2.227
9. Choi SO, Kim JH. Relationships among job stress, nursing performance, and retention intention of clinical nurses. Journal of Korean Public Health Nursing. 2013;27(1):142-152. https://doi.org/10.5932/jkphn.2013.27.1.142
10. Ko J-H, Gu M-O. Convergence study on mediating effect of clinical competence on the relationship between grit and retention intention among new graduate nurses. Journal of the Korea Convergence Society. 2020;11(4):369-380. https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.4.369
11. Kim JE, You JO, Kim G-H, Nam S-Y, Park K, Kim M. The influence of grit and resilience on the retention intention of new nurses. Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing. 2023;32(3):315-324. https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2023.32.3.315
12. Kim S, Hyun M-S. 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
13. Lee DY, Kim SY. The influences of grit, emotional labor and organizational intimacy on nurses' intention to stay in comprehensive nursing care service units. Korean Journal of Rehabilitation Nursing. 2020;23(2):149-157. https://doi.org/10.7587/kjrehn.2020.149
14. 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/10.11111/jkana.2020.26.1.31
15. Jeon JN, Lee S-H. Effect of self-efficacy, resilience, and nursing work environment on intent to stay among newly graduated nurses in general hospitals. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2021;27(4):291-300. https://doi.org/10.11111/jkana.2021.27.4.291
16. Duckworth AL, Peterson C, Matthews MD, Kelly DR. Grit: perseverance and passion for long-term goals. Journal of Personality and Social Psychology. 2007;92(6):1087-1101. https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087
17. Hong S-H, Hyun Y-C, Park J-H. Domestic research trends on grit. Journal of Convergence for Information Technology. 2021; 11(6):131-138. https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2021.11.06.131
18. Burkhart RA, Tholey RM, Guinto D, Yeo CJ, Chojnacki KA. Grit: A marker of residents at risk for attrition? Surgery. 2014; 155(6):1014-1022. https://doi.org/10.1016/j.surg.2014.01.015
19. Kim M-J, Moon S-E. Factors influencing the transition shock of dental hygienists -Focusing on the new dental hygienist-. Journal of Korean Society of Dental Hygiene. 2023;23(4):251-260. https://doi.org/10.13065/jksdh.20230028
20. Park JW. A study to development a scale of social support [dissertation]. Seoul: Yonsei University; 1985.
21. Wangensteen S, Johansson I, Nordström G. The first year as a graduate nurse - An experience of growth and development. Journal of Clinical Nursing. 2008;17(14):1877-1885. https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2007.02229.x
22. Lim HJ, Lee E-K. Factors associated with new graduate nurses' intention of retention. Korean Journal of Health Communication. 2023;18(1):15-23. https://doi.org/10.15715/kjhcom.2023.18.1.15
23. Kim Y-B, Lee S-H. The nursing work environment, supervisory support, nurse characteristics, and burnout as predictors of intent to stay among hospital nurses in the Republic of Korea: A path analysis. Healthcare. 2023;11(11):1653. https://doi.org/10.3390/healthcare11111653
24. Chen M-F, Ho C-H, Lin C-F, Chung M-H, Chao W-C, Chou H-L, et al. Organisation-based self-esteem mediates the effects of social support and job satisfaction on intention to stay in nurses. Journal of Nursing Management. 2016;24(1):88-96. https://doi.org/10.1111/jonm.12276
25. 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
26. Duchscher JB. A process of becoming: The stages of new nursing graduate professional role transition. Journal of Continuing Education in Nursing. 2008;39(10):441-450; quiz 451-442,

480. https://doi.org/10.3928/00220124-20081001-03
27. 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/10.11111/jkana.2014.20.3.292
28. Park H, Lee K, Shin N. Development and validation of the clinical nurses grit scale (CN-GRIT). Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2020;26(1):55-64. https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.1.55
29. Kim KH. The relationship of self-efficacy and social support on burnout of insurance review nurses [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2008.
30. Kim E-Y, 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. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006.
32. Jeon MK, Han SJ. The effect of nurses' perceived working environment, job satisfaction, and social support on intent to stay. Journal of the Korea Contents Association. 2019;19(5):532-541. https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.532
33. Lee MR, Tak JH, Lee HW. Development and effects of grit enhancement program for pre-serviced early childhood teachers. Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction. 2020;20(17):1255-1282. https://doi.org/10.22251/jlcci.2020.20.17.1255
34. Oh K, Tak J. The effect of grit enhancement group coaching program on the improvement of career preparation behavior and career attitude maturity of female university students. Korean Journal of Coaching Psychology. 2020;4(1):21-46. https://doi.org/10.51457/kjcp.2020.06.4.1.21
35. 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
36. Kim KH, Kim K-M. Influence of emotional intelligence, job stress, and social support on resilience among hospital nurses. Korean Journal of Occupational Health Nursing. 2022;31(3):137-145. https://doi.org/10.5807/kjohn.2022.31.3.137
37. Lee MR. Influences of nursing professionalism and perceived preceptor clinical teaching behavior on transition shock of new graduate nurses [master's thesis]. Seoul: Seoul National University; 2022.
38. Moon KJ, Cho MY. Factors influencing the transition shock of newly-graduated nurses. Journal of Korean Academic Society of Nursing Education. 2022;28(2):156-166. https://doi.org/10.5977/jkasne.2022.28.2.156
39. Duchscher JB, Windey M. Stages of transition and transition shock. Journal for Nurses in Professional Development. 2018;34(4):228-232. https://doi.org/10.1097/nnd.0000000000000461
40. 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
41. Kang SY, Moon HJ. A difference of teacher efficacy and psychological burnout according to grit bluster type in child care teachers. Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction. 2023;23(20):339-351. https://doi.org/10.22251/jlcci.2023.23.20.339
42. Jeong E, Jung MR. Effect of work-life balance, compassion satisfaction, compassion fatigue, and burnout on grit of clinical nurses. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2020;21(3):438-446. https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.3.438
43. Lee HN, Wee H. Effects of gratitude disposition, social support, and occupational stress of clinical nurses on grit. Journal of Korean Academy of psychiatric and Mental Health Nursing. 2023;32(1):56-66. https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2023.32.1.56
44. Yingnan Z, Ziqi Z, Ting W, Liqin C, Xiaoqing S, Lan X. Transitional shock in newly graduated registered nurses from the perspective of self-depletion and impact on cognitive decision-making: A phenomenological study. Journal of Nursing Management. 2024;(1):1-14. https://doi.org/10.1155/2024/6722892
45. Song EJ, Kim MS, Lee JH, Jeon MY. The influence of reality shock and educational specialist nurse's social support on organizational socialization of new nurses. Journal of Korean Clinical Nursing Research. 2020;26(3):344-351. https://doi.org/10.22650/JKCNR.2020.26.3.344
46. Su Q, Jiang M, Yun B, Ma Y, Zuo Y, Han L. Effect of clinical teaching behaviours on transition shock in graduate nurses. Journal of Advanced Nursing. 2021;77(2):763-774. https://doi.org/10.1111/jan.14635
47. Alsalamah Y, Fawaz M. Exploring facilitators and barriers for successful transition among new Saudi graduate nurses: A qualitative study. Nursing Open. 2023;10(1):278-286. https://doi.org/10.1002/nop2.1302