

신규간호사의 전환충격이 재직의도에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과

감현아¹ · 김찬희² · 윤연옥³ · 신희영⁴ · 이정화⁵ · 김명옥⁶

¹ 창원한마음병원 수간호사

² 국립창원대학교 간호학과 조교수

³ 창원한마음병원 간호부원장

⁴ 창원한마음병원 병동팀장

⁵ 창원한마음병원 특수파트팀장

⁶ 창원한마음병원 수간호사

Effect of Transition Shock on Intention to Stay in Newly Graduated Nurses : The Mediating Effect of Positive Psychological Capital

Kam, Hyuna¹ · Kim, Chanhee² · Yoon, Yeonok³ · Shin, Heeyoung⁴ · Lee, Junghwa⁵ · Kim, Myoungok⁶

¹ Head Nurse, Changwon Hanmaeum Hospital, Changwon, South Korea

² Assistant Professor, Department of Nursing, Changwon National University, Changwon, South Korea

³ Deputy Director of Nursing, Changwon Hanmaeum Hospital, Changwon, South Korea

⁴ Ward Team Manager, Changwon Hanmaeum Hospital, Changwon, South Korea

⁵ Special Ward Team Manager, Changwon Hanmaeum Hospital, Changwon, South Korea

⁶ Head Nurse, Changwon Hanmaeum Hospital, Changwon, South Korea

Purpose : This study was conducted to identify the relationship between transition shock and intention to stay among newly graduated nurses and the mediating effect of positive psychological capital. **Methods :** This was a cross-sectional study that included a total of 155 newly graduated nurses at one hospital, recruited from June to September 2023. The data were analyzed using SPSS 27.0 and SPSS PROCESS macro model 4. **Results :** There were significant relationships between transition shock and intention to stay ($r = -.47, p < .001$), transition shock and positive psychological capital ($r = -.64, p < .001$), and positive psychological capital and intention to stay ($r = .51, p < .001$). Positive psychological capital showed a mediating effect in the relationship between transition shock and intention to stay among newly graduated nurses. **Conclusion :** These results indicated that transition shock directly affected newly graduated nurses' intention to stay, indirectly affecting it through positive psychological capital. Therefore, programs and strategies to reduce transition shock and increase positive psychological capital are needed in order to improve newly graduated nurses' intention to stay.

Key words : Nurses, Acclimatization, Personnel turnover, Mediation analysis

투고일 : 2023. 11. 17 1차 수정일 : 2024. 3. 2 2차 수정일 : 2024. 6. 17 게재확정일 : 2024. 6. 26

주요어 : 간호사, 적응, 직원이직, 매개분석

Correspondence : Kim, Chanhee <https://orcid.org/0000-0001-5829-0889>

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

Tel : 82-55-213-3572, Fax : 82-55-213-3579, E-mail : chany131@changwon.ac.kr

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 4차 산업혁명이 본격화되면서 인공지능의 발전 등 과학기술의 향상과 함께 수명연장 및 국민 건강에 관한 관심이 증가하여 질적 의료서비스에 대한 기대가 높아지고 있다. 이에 의료기관 간의 경쟁 또한 증가하며 병원 규모는 점차 대형화되고 영역별로 전문화되면서 병원조직은 더욱 민첩하게 대응하도록 요구받고 있어 효율적인 인적자원관리의 중요성이 커지고 있다[1]. 그 중 병원 구성원의 약 38%를 차지하고 있는 간호사는 [2] 환자 관리에 있어서 중요한 역할을 하는 전문 인력이다. 2022년 병원 간호사회의 '병원 간호인력 배치현황 실태조사'에 의하면, 간호사의 이직률은 평균 15.8%이고 특히 1년 미만 신규간호사의 사직률은 34.4%에 달하고 있다[3]. 2020년 신규간호사의 발령 후 1년 이내 사직 사유는 업무 부적응이 36.5%로 가장 많은 것으로 나타나[4], 병원은 신규간호사의 업무 부적응에 대한 효과적인 인력관리 방안을 모색할 필요가 있다.

신규간호사의 이직은 인력 부족을 초래하여 간호사들의 업무량과 스트레스를 증가시키고 사기를 떨어뜨리며 간호사의 소진과 직무 불만족 등을 초래하게 되어 남아있는 간호사의 이직 조건을 형성하게 되는 악순환이 반복된다[4]. 이직률의 증가는 간호업무의 공백을 초래하여 환자 간호의 질적 수준을 저하할 뿐 아니라 다양한 의료사고로 이어질 수 있다. 또한, 신입 간호사의 선발, 훈련 등에 많은 비용적 부담을 초래하며 조직의 생산성과 효율성을 심각하게 저하할 수 있다[5].

재직의도는 간호사가 새로운 직장을 구하려는 것을 중단하거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도를 말한다[6]. 이직이 단기적인 측면에 초점을 두는 반면, 재직은 장기적인 측면에 초점을 두고 있어 신규간호사를 효과적으로 유지하고 관리하기 위해 재직의도를 파악하는 것은 이직 의도보다 효율적이고 적극적인 방법이라고 하였다[7]. 이에 신규 간호사의 재직의도와 관련된 요인을 파악하여 이를 중재하는 것은 보다 효율적이고 실제적인 방법으로 신규간호사의 이직을 예방할 수 있다.

학생에서 간호사로 전환하는 과정은 도전적인 경험이고, 이 과정에서의 적응은 직업적으로 성장하는데 중요

한 영향을 미치지만 동시에 신규간호사에게 큰 스트레스원으로 작용한다[8]. 신규간호사는 미숙한 지식과 기술로 업무 수행에 대한 심리적 부담감, 불안, 두려움을 경험하고 조직 내 어렵고 복잡한 대인관계 등 다양한 문제로 스트레스를 받으며 새로운 환경인 병원에서의 적응을 어려워한다[9]. 이러한 신규간호사의 업무 부적응은 신규간호사가 학생에서 간호사로 이행되는 전환과정(transition)에서 졸업하기 전 기대했던 것과 실제 간호업무와의 차이에 대한 반응, 즉 전환충격을 경험하는 것과 관련이 있다[10]. 의료기관에 입사한 지 1년 미만의 신규간호사가 경험하는 이론과 실제의 충돌, 압도적인 업무량, 사회적 지지의 상실, 동료 관계에서의 위축, 전문직 간호 가치의 혼란, 일과 개인 생활의 부조화 등의 감정의 반응을 전환충격이라고 한다[11]. 즉, 신규간호사는 학생에서 간호사로 전환하는 과정에서 낮은 임상현장에 직면하여 스트레스와 혼란을 경험하며, 다양하고 복잡한 중증도를 가진 대상자를 간호해야 하는 압박과 불안, 두려움 등을 경험하게 된다[12]. 신규간호사의 전환충격이 커지면 병원에 적응하기 어려워하며 소진을 경험한다고 보고되고 있다[13]. 또한, 신규간호사의 전환충격은 이직 의도에 영향을 끼치는 것으로 나타나[14], 신규간호사의 전환충격이 재직의도에 영향을 미칠 것으로 생각해볼 수 있다.

긍정심리자본은 업무 중 조직구성원이 발휘하는 심리적 역량으로써 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복 탄력성으로 이루어진 개념으로 훈련과 학습을 통한 개발과 변화가 가능하다[15]. 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복 탄력성은 각각의 개념들이 통합되었을 때 시너지를 갖게 되어 도전적 과업 달성에 필요한 자기효능감과 성공에 대한 긍정적 낙관주의를 부여하며, 힘든 상황에서도 목표를 향해 인내하고 성공을 향해 희망을 가지며, 어려운 상황에 직면하였을 때는 원래의 상태로 되돌아가려는 회복탄력성을 발휘하게 한다[16]. 긍정심리자본은 실무에 적응하는 과정에서 발생한 스트레스를 효과적으로 관리하고 간호의 질을 향상시키는데 돕는 것뿐 아니라 간호사의 직무만족을 높인다[17]. 국내 간호사의 이직의도 관련 요인을 메타분석한 결과에서 긍정심리자본은 이직의도를 억제하는 개인 요인 중 가장 큰 효과 크기를 보였다[18]. 긍정심리자본이 높을수록 간호사의 이직의도를 낮추는 것으로 나타나[19] 신규간호사의 재직의도에 영향을 끼칠 것으로 생각해 볼 수

있다. 또한, 긍정심리자본은 간호사의 직무스트레스와 이직의도[20], 그리고 직무스트레스와 대처와의 관계 [21]에서 매개효과를 나타내어 신규간호사의 전환충격과 재직의도에서 매개효과를 가질 것으로 생각되나, 긍정심리자본의 매개효과를 검증한 연구는 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 신규간호사의 전환충격, 긍정심리자본과 재직의도의 관계를 파악하고 전환충격과 재직의도의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 규명하여 효과적으로 간호인력을 관리하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 신규간호사의 재직의도와 관련된 전환충격, 긍정심리자본의 관련성을 규명하고, 전환충격과 재직의도 관계에서 긍정심리자본이 가지는 매개효과를 확인하기 위함이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자가 인식하는 전환충격, 긍정심리자본, 재직의도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 전환충격, 긍정심리자본, 재직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 전환충격과 재직의도 관계에서 긍정심리자본이 가지는 매개효과를 규명한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 신규간호사의 재직의도와 관련된 전환충격, 긍정심리자본의 관련성을 규명하고, 전환충격과 재직의도 관계에서 긍정심리자본이 가지는 매개효과를 검증하기 위한 상관성 조사연구이다.

2. 연구 대상자

본 연구의 대상자는 경상남도 일개 종합병원인 창원한마음병원에서 근무하는 간호사로 편의 표집으로 조사하였다. 연구대상 병원은 700명상 이상의 종합병원으

로 설립유형은 법인이다. 구체적인 대상자 선정기준은 입사 후 직무 오리엔테이션을 마친 경력이 1년 미만인 간호사이며, 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 자발적으로 동의한 자이다. 연구 목적에 적절한 대상자를 산출하기 위해 G*power 3.1.9.4 program을 이용하였다. 간호사 대상의 재직의도 관련 선행연구[22]를 근거로 하여 중간효과 크기 .15, 검정력 .90, 유의수준 .05, 예측변수 8개를 기준으로 한 결과 다중 회귀분석을 위한 최소 표본의 수는 136명이었다. 탈락률을 고려하여 총 156부를 배부하였고 100%의 회수율을 보였다. 이중 불성실하게 응답하였던 1부를 제외하여 총 155부를 최종 통계분석에 사용하였다.

3. 연구 도구

1) 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성은 성별, 연령, 교육수준, 근무기간, 근무부서, 희망 근무지와 일치 여부 등 6문항으로 구성하였다.

2) 전환충격

전환충격은 Kim 등[11]이 개발한 전환충격 측정 도구(Transition Shock Scale)를 사용하였다. ‘이론과 실제의 충돌’, ‘압도적인 업무량’, ‘사회적 지지의 상실’, ‘동료 관계에서의 위축’, ‘전문직 간호 가치의 혼란’, ‘일과 개인 생활에서의 부조화’의 6개 하위영역으로 구성되어 있으며 총 18개 문항이다. 점수는 Likert 4점 척도로 평가하며 ‘매우 그렇다’ 4점에서 ‘매우 아니다’ 1점으로 측정되며 점수가 높을수록 전환충격이 높다는 것을 의미한다. Kim 등[11] 연구에서의 신뢰도 Cronbach’s $\alpha=.89$ 였고, 본 연구에서 Cronbach’s $\alpha=.92$ 였다.

3) 긍정심리자본

본 연구에서 긍정심리자본은 Luthans 등[23]이 개발한 Psychological Capital Questionnaire를 Lee와 Choi [24]이 수정한 도구를 사용하였다. 총 24문항이며 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성의 4개 하위영역으로 구성되어 있다. 점수는 Likert 5점 척도로 평가하며 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 측정하여 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을

의미한다. 도구 개발 시의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.89$ 였고, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=.92$ 였다.

4) 재직의도

재직의도는 Cowin [25]이 개발한 Nurse Retention Index 도구를 Kim [26]이 번안한 재직의도 도구를 사용하였다. 총 6문항이며, 점수는 Likert 8점 척도로 평가하며 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 8점으로 측정하여 점수가 높을수록 재직의도의 정도가 높음을 의미한다. Cowin [25]의 연구에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.97$ 이었고, Kim [26]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.89$, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=.94$ 였다.

4. 자료수집 방법

본 연구는 창원대학교 생명윤리위원회(Institutional Review Board)의 승인을 받은 후(No. 7001066-202212-HR-072) 자료수집을 하였다. 자료수집 기간은 2023년 6월부터 2023년 9월까지였고, 해당 병원 간호부서장에게 연구 목적과 절차를 설명하고 연구 승인을 받은 후 자료수집을 하였다. 연구 대상자에게 연구 목적과 절차를 설명하고 참여 여부를 확인한 후 서면 동의를 취득하고 설문 조사를 시행하였다. 연구 참여자들이 비밀을 보장받고 편안한 마음으로 설문지 작성할 수 있도록 개별 봉투에 넣어 배포하였다. 연구 참여자가 설문지를 직접 읽고 자가기재한 뒤 무기명 봉투에 밀봉하여 병동에 보관토록 한 후 연구자가 직접 회수하였다. 참여한 연구 대상자에게는 소정의 사례품을 제공하였다. 회수된 설문지는 코드화한 후 잠금장치가 되는 컴퓨터에 자료를 저장하고 분석하였고 작성한 설문지는 잠금장치가 되는 공간에 3년간 보관 후 폐기할 예정이다.

5. 자료 분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS Statistics 26.0 program (IBM Corp., Armonk, NY, USA)과 PROCESS macro 프로그램을 이용하여 분석하였다. 구체적인 방법은 다음과 같다.

1) 대상자의 일반적 특성은 기술통계 분석을 실시하

였다.

- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 independent t-test와 one way ANOVA로 분석하였고 사후검정은 Scheffé test로 분석하였다.
- 3) 대상자의 전환충격, 긍정심리자본, 재직의도 간의 관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 4) 전환충격이 긍정심리자본을 매개변수로 재직의도에 미치는 영향을 검증하기 위해 먼저 다중공선성을 확인하고, 직접효과와 간접(매개)효과는 Hayes의 PROCESS macro model 4를 적용하여 분석하였다. 매개효과의 검증은 95% 신뢰구간(Confidence Interval, CI)을 적용한 5,000회의 부트스트래핑(boot-strapping)을 실시하였다. 95% 신뢰구간에서 '0'을 포함하고 있지 않을 경우 간접효과가 유의한 것으로 해석하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자는 여성이 128명(82.6%)이었고 평균 연령은 23.74세였으며 25세 미만이 116명(74.8%), 25세 이상이 39명(25.2%)이었다. 교육 정도는 대졸이 151명(98.1%)으로 많았고, 근무 기간은 평균 4.39개월로 '1개월~3개월' 46명(29.7%), '4개월~6개월' 93명(60%), '7개월~12개월' 경력의 간호사가 16명(10.3%)으로 6개월 이하 경력의 신규간호사가 89.7%를 차지하였다. 근무부서는 중환자실, 응급실, 수술실 등의 특수부서가 72명(46.5%)으로 가장 많았고, 79명(51.3%)의 대상자가 희망부서에 배치되었다고 응답하였다(Table 1).

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이

신규간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도 차이를 검증한 결과, 연령과 근무기간에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 신규간호사의 재직의도 정도는 25세 이상이 6.06 ± 1.38 점으로 25세 미만의 5.52 ± 1.40 점보다 유의하게 재직의도 점수가 높았다($t=-2.10, p=.037$). 근무기간에서는 7~12개월 근무한 신규간호사의 재직

Table 1. Difference in Intention to Stay according to Participants' Characteristics

(N=155)

Characteristics	n(%) or Mean±SD	Intention to stay	
		Mean±SD	t/F (p)
Age (years)	23.74±2.10		
	<25	116 (74.8)	5.52±1.40
	≥25	39 (25.2)	6.06±1.38
Sex	Male	27 (17.4)	5.69±1.51
	Female	128 (82.6)	5.65±1.40
Education level	Bachelor	151 (98.1)	5.66±1.43
	≥Master	3 (1.9)	5.33±0.67
Working period (months)	4.39± (1.79)		
	1~3 ^a	46 (29.7)	5.69±1.35
	4~6 ^b	93 (60.0)	5.80±1.26
	7~12 ^c	16 (10.3)	4.70±2.01
Current working unit	Internal medicine unit	33 (21.3)	5.53±1.60
	Surgical unit	50 (32.2)	5.71±1.52
	Special unit(ICU, ER, OR)	72 (46.5)	5.67±1.24
Desired department placement	Yes	79 (51.3)	5.69±1.41
	No	75 (48.7)	5.62±1.43

ER=Emergency room; ICU=Intensive care unit; OR=Operating room; SD=Standard deviation

의도 점수가 4.70±2.01점으로 4~6개월의 5.80±1.26 점과 1~3개월의 5.69±1.35점보다 유의하게 재직의도 점수가 낮았다(F=4.37, p=.014). 그 외 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 없었다(Table 1).

3. 대상자의 전환충격, 긍정심리자본, 재직의도의 정도

신규간호사의 전환충격은 4점 만점에 평균 2.33±0.48점으로 나타났다. 본 연구 대상자의 전환충격 하위 영역을 살펴보면, 이론과 실제의 충돌 2.60±0.53점, 압도적인 업무량 2.50±0.61점, 동료 관계의 위축 2.32±0.72점, 일과 개인 생활의 부조화 2.28±0.69점, 전문직 간호 가치의 혼란 2.24±0.62점, 사회적 지지의 상실 1.82±0.68점으로 이론과 실제의 충돌 점수가 가장 높고 사회적 지지의 상실이 가장 낮은 것으로 나타났다(Table 2).

대상자의 긍정심리자본은 5점 만점에 평균 3.32±0.47점이었다. 하부영역을 살펴보면 희망 3.38±0.52점, 낙관성 3.37±0.62점, 회복탄력성 3.35±0.51점, 자기 효능감 3.23±0.51점으로 희망이 가장 높고 자기효능

감이 가장 낮게 나타났다. 대상자의 재직의도는 8점 만점에 평균 5.65±1.41점으로 나타났다(Table 2).

4. 대상자의 전환충격, 긍정심리자본, 재직의도와의 상관관계

대상자의 전환충격, 긍정심리자본, 재직의도와의 상관관계는 다음과 같다(Table 3). 신규간호사의 전환충격과 긍정심리자본은 음의 상관관계가 있었다(r=-.64, p<.001). 신규간호사의 재직의도는 전환충격과 음의 상관관계가 있었고(r=-.47, p<.001), 긍정심리자본과는 양의 상관관계를 나타내었다(r=.51, p<.001)(Table 3).

5. 대상자의 전환충격과 재직의도와의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과

신규간호사의 전환충격과 재직의도와의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과(mediating effect)검증을 위해 Hayes의 SPSS PROCESS Macro model 4를 적용하여 분석한 결과는 Table 4와 같다. 긍정심리자본의 매

Table 2. Level of Transition Shock, Positive Psychological Capital, and Intention to Stay (N=155)

Variables	Mean±SD	Min	Max
Transition shock	2.33±0.48	1.00	3.39
Conflict between theory and practice	2.60±0.53	1.00	4.00
Overwhelming workload	2.50±0.61	1.00	4.00
Loss of social support	1.82±0.68	1.00	4.00
Shrinking relationships with coworkers	2.32±0.72	1.00	4.00
Confusion in professional nursing values	2.24±0.62	1.00	4.00
Incompatibility in work and personal life	2.28±0.69	1.00	4.00
Positive psychological capital	3.32±0.47	2.38	4.88
Self efficacy	3.23±0.51	2.00	5.00
Hope	3.38±0.52	2.17	5.00
Optimism	3.37±0.62	1.67	5.00
Resilience	3.35±0.51	2.17	4.83
Intention to stay	5.65±1.41	1.83	8.00

SD=Standard deviation

개효과 검증을 하기 전 회귀분석의 가정을 검정한 결과, 왜도의 절대값은 3보다 크지 않고, 첨도의 절대값은 10을 넘지 않아서 모든 변수가 정규분포를 만족함을 확인하였다. 또한, 잔차의 분석 결과, 등분산성, 모형의 선형성과 오차의 정규성이 확인되었다. 모형의 독립성 검증 결과, Durbin-Watson 지수가 1.78로 잔차의 자기상관이 없으며, 변수의 공차 한계는 0.1 이상이었고, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor)는 10 이하로 확인되어 다중공선성 문제가 없음을 확인하였다.

본 연구는 신규간호사의 전환충격이 재직의도에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과의 유의성 검증을 위해 5,000번 반복 추출하여 부트스트랩을 실시하였다. 대상자의 일반적 특성 중 재직의도 변수에 유의한 차이를 보인 연령, 근무 기간을 통제요인으로 보정하였다. 분석 결과, 신규간호사의 전환충격은 매개변수인 긍정심리자본에 부적인 영향을 미쳤고(B=-0.60, $p < .001$) 모형의 설명력은 42%였다. 신규간호사의 전환충

격(B=-0.74, $p = .008$)과 긍정심리자본(B=1.03, $p < .001$)은 신규간호사의 재직의도에 직접적인 효과를 보였으며 설명력은 32.7%였다. 신규간호사의 전환충격이 재직의도에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과 유의성을 검증한 결과, 간접효과는 -0.62로 신뢰구간 95%(-0.97 ~ -0.29)에서 부트스트랩의 상한값과 하한값이 0을 포함하지 않아 긍정심리자본의 매개효과가 검증되었다.

IV. 논의

본 연구는 일개 종합병원 신규간호사의 전환충격, 긍정심리자본, 재직의도의 관계를 파악하고, 전환충격과 재직의도 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 확인하여 신규간호사들의 재직의도를 높이기 위한 중재 방안을 마련하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

Table 3. Relationships among Study Variables (N=155)

Variables	Transition shock	Positive psychological capital	Intention to stay
	r (p)		
Transition shock	1		
Positive psychological capital	-.64 (<.001)	1	
Intention to stay	-.47 (<.001)	.51 (<.001)	1

Table 4. Mediating Effects of Positive Psychological Capital between Transition Shock and Intention to Stay (N=155)

Direct effect	B	SE	t	p	95% CI	
					LLCI	ULCI
Transition shock → Positive psychological capital	-0.60	.06	-9.57	<.001	-0.72	-0.48
R=0.65, R ² =0.42, F=36.90, p<.001						
Transition shock → Intention to stay	-0.74	.26	-2.87	.008	-1.25	-0.23
Positive psychological capital → Intention to stay	1.03	.27	3.88	<.001	0.51	1.56
R=0.57, R ² =0.32, F=17.91, p<.001						
Indirect effect			Effect	Boot SE	95% CI	
					LLCI	ULCI
Transition shock → Positive psychological capital → Intention to stay			-0.62	.16	-0.97	-0.29
Total effect			-1.36	.21	-1.78	-0.94

CI=Confidence interval; LLCI=Low limit confidence interval; SE=Standard error; ULCI=Upper limit confidence interval

본 연구 대상자의 전환충격은 4점 만점에 평균 2.33점으로 나타났고, 같은 도구를 사용한 Kim과 Yeo [27]의 연구에서 2.8점, Moon과 Cho [28]의 연구에서 2.61점보다 본 연구결과가 다소 낮게 나타났다. 하위영역별 전환충격에서는 ‘이론과 실제의 충돌’ 2.60점, ‘압도적인 업무량’ 2.50점, ‘사회적 지지의 상실’ 1.82점, ‘동료 관계의 위축’ 2.32점, ‘전문직 간호 가치의 혼란’ 2.24점, ‘일과 개인 생활에서의 부조화’ 2.28점으로 신규간호사의 전환충격은 ‘이론과 실제의 충돌’이 가장 높고 ‘사회적 지지의 상실’이 가장 낮게 나타났다. 본 연구의 하위영역 중 이론과 실제의 충돌이 가장 높게 나타났는데, 이는 선행연구[29]와 비슷한 결과로 학교에서 배운 이론과 실제 업무가 불일치되어 나타나는 결과로 이론과 실무를 연결하는 전환 촉진 프로그램이 필요할 것으로 생각된다. 또한, 숙련된 간호 실무자를 통한 프리셉터십을 충분히 제공하여 신규간호사가 경험하는 이론과 실제 업무에서의 차이에서 오는 어려움을 줄여나갈 수 있도록 지속해서 노력해야 할 것이다. 연구 대상자가 근무하는 병원의 신규간호사는 프리셉터와 6개월 기준으로 독립하고 있고, 본 연구 대상자는 1~6개월 경력의 간호사가 89.7%를 차지하여 본 연구결과의 ‘압도적인 업무량’은 프리셉터로부터 독립한 신규간호사가 경험할 ‘압도적인 업무량’과는 차이가 있을 것으로 생각

된다. 따라서, 프리셉터로부터 독립한 신규간호사의 대상자 수를 충분히 확보하여 반복 연구를 할 필요가 있다. 전환충격은 간호대학 교과과정과 전문직 간호사를 연결하는 중요성을 시사하는 것으로 간호대학 교과과정에서는 더욱 실무적응에 도움이 될 수 있는 교육을 제공해야 하고 임상 실무에서는 신규간호사의 적응을 돕는 효과적인 프로그램이 필요하다. 또한, 신규간호사의 전환충격은 강도의 차이일 뿐, 신규간호사라면 누구나 겪는 것이기 때문에[9] 전환충격의 결과에 영향을 미칠 수 있는 요인을 다양한 측면에서 규명하는 것이 필요하다.

본 연구 대상자의 긍정심리자본은 5점 만점에 평균 3.32점으로 같은 도구를 사용한 Kim 등[30]의 연구에서 3.32점, Park과 Kim [31]의 연구에서 3.27점과 유사하게 나타났다. 긍정심리자본의 하부영역을 살펴보면 자기효능감 3.23점, 희망 3.38점, 낙관성 3.37점, 회복탄력성 3.35점으로 희망이 가장 높고 자기효능감이 가장 낮게 나타났는데, 이는 임상 간호사 대상으로 한 선행연구와 유사한 결과이다[30,32]. 본 연구에서 자기효능감이 가장 낮게 나타난 것은 신규간호사가 미숙한 지식과 기술로 새로운 간호사업무를 수행하는데 자신의 능력에 대한 확신이 부족하게 되어 자신감 하락으로 이어진 것[8]과 관련이 있는 것으로 생각한다. 긍정심리자본은 개발 가능한 잠재력이며 긍정적 인지와 감정으로

표현되는 복합적인 심리 역량으로 개인과 업무 성과에 긍정적인 영향을 주고 자신의 잠재능력을 최대한 실현할 수 있도록 도움을 주는 중요한 심리적 기능을 하는 것으로 알려져 왔다[15]. 긍정심리자본은 신규간호사의 소진[33]과 간호사의 재직의도와 관련이 있는 것으로 보고되었다[34]. 이에 훈련과 학습을 통해 신규간호사의 긍정심리자본을 향상시켜 새로운 직무에 대한 태도 및 행동에 긍정적 변화를 유도해야 할 것이다.

본 연구 대상자의 재직의도는 8점 만점에 평균 5.65점으로 나타났다. 동일한 재직의도 도구를 사용한 종합병원 신규간호사 대상으로 한 선행연구[35]에서 5.35점, 상급종합병원의 선행연구[36]에서 5.23점으로 나타나 본 연구 대상자의 재직의도는 선행연구보다 다소 높게 나타났다. 이는 본 연구 대상자의 89.7%가 6개월 이하의 신규간호사로 프리셉터로부터 독립 전의 간호사의 비율이 높았기 때문에 선행연구의 재직의도 점수보다 다소 높은 것으로 생각해 볼 수 있다. 본 연구에서 신규간호사의 재직의도는 연령, 임상경력에 따라 차이가 있었다. 대상자의 연령이 높을수록 재직의도가 높게 나타난 선행연구의 결과[37]와 일치하였다. 본 연구결과 임상경력 7~12개월 사이의 신규간호사의 재직의도가 1~3개월과 4~6개월 사이의 신규간호사보다 유의하게 낮게 나타났다. 이는 연구 대상자가 근무하는 병원의 신규간호사가 프리셉터와 6개월 전·후에 독립하기 때문에 7~12개월 경력의 신규간호사 재직의도가 낮게 나타난 것으로 생각한다. 이것은 프리셉터의 보호 아래 업무를 수행하다 독립한 후 보호막 없이 혼자서 일을 담당하면서 겪게 되는 부담감과 함께 부정적인 감정을 경험하게 되어 나타난 결과와 연관된다고 생각된다. 국내에서는 기관에 따라 신규간호사 교육 기간이 다르지만, 평균 57.3일로 나타났다[38]. 미국이 약 1년 동안 신규간호사의 병원 적응을 돕기 위해 Nurse Residency Program을 적용하고 있는 것에 비해 국내 신규간호사의 교육기간이 짧아 신규간호사들이 충분히 적응하는 데 어려움을 겪는 것으로 볼 수 있다. 이에 신규간호사가 프리셉터와 독립한 이후에도 병원 적응을 도울 수 있는 중재 프로그램이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구결과, 신규간호사의 전환충격이 재직의도에 직접효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 신규간호사의 재직의도에 현실충격이 부정적인 영향을 미쳤던 선행연구[37]와 일치된 결과이다. 새로운 임상 환경에서의 과도

한 업무와 3교대 근무, 복잡한 대인관계 등은 신규간호사들에게 혼란과 압박감을 초래하고, 이로 인한 부정적인 정서는 심한 심리적, 정서적, 사회적인 반응으로 나타나 신규간호사에게 임상 실무에 적응하는 데 부정적인 영향을 미쳐[8] 재직의도에 영향을 끼치는 것으로 볼 수 있다. 따라서 신규간호사의 재직의도를 높여 이직을 낮추기 위해서는 전환충격을 적극적으로 낮출 필요가 있다. 국외에서는 신규간호사의 전환프로그램으로 인턴쉽, 오리엔테이션, 레지던시 프로그램, 프리셉터십, 멘토링 등이 다양하게 9개월에서 12개월까지 적용되어 신규간호사의 적응을 돕고 있다[39]. 신규간호사의 전환프로그램을 체계적으로 문헌 고찰한 연구결과를 살펴보면 [40], 인턴쉽과 레지던시 프로그램 등을 6개월에서 1년간 적용한 결과, 신규간호사의 스트레스와 불안을 감소시키고 직무만족을 증가시키는 결과를 나타내어, 신규간호사의 전환프로그램을 6개월 이상 충분히 제공하여 전환충격을 감소시킬 필요가 있음을 시사한다. 또한, 사회적 지지[41]와 간호근무환경[27,28,42]이 신규간호사의 전환충격에 영향을 준다는 연구결과를 바탕으로 임상현장에서 양질의 간호를 위해 충분한 인력과 물질적 지원을 해주며, 동료간호사의 지지와 관리자의 리더십을 적극적으로 활용하여 신규간호사의 전환충격을 낮추도록 노력할 필요가 있겠다.

본 연구결과, 신규간호사의 전환충격과 재직의도 관계에서 긍정심리자본이 부분매개 작용을 하는 것으로 나타났다. 즉, 간호사의 전환충격은 재직의도에 직접적으로 부정적인 영향을 끼치기도 하지만 긍정심리자본을 통해 재직의도에 영향을 줄 수 있다. 이는 간호사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 긍정심리자본이 매개 작용한다는 연구결과와 일맥상통한다[43]. Luthans 등[15]은 긍정심리자본을 ‘노력과 끈기를 바탕으로 앞으로의 성공 가능성을 긍정적으로 평가하는 것’이라고 하였다. 즉, 낙관적이고 자기효능감이 높은 신규간호사는 새로운 임상 환경에서의 적응이 성공할 것이라고 평가하고, 도전적인 목표를 선택하여 이를 달성하려는 동기를 가질 것이다. 희망과 회복탄력성은 그 과정에서 전환충격과 같은 어려움과 좌절을 경험할 때, 스스로 회복하게 도와 신규간호사의 전환과정을 성공적으로 이끌어 재직의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 생각해 볼 수 있다. 즉, 신규간호사가 전환충격을 경험하더라도 현재 상황을 보다 낙관적으로 평가하고 원래의 상

태로 회복하려는 긍정심리자본이 있으면 전환충격이 재직의도에 미치는 영향을 감소시킬 수 있다. 학생에서 간호사로 전환하는 단계에서 경험하는 전환충격은 신규 간호사라면 경험하는 하나의 과정이다[9]. 그러므로 피할 수 없는 신규간호사의 전환충격으로 인한 재직의도의 부정적인 영향을 감소시키기 위해서는 신규간호사의 긍정심리자본을 강화하는 게 중요하다. 긍정심리자본의 하위 영역인 희망, 자기효능감, 낙관성, 회복탄력성의 증진을 다루는 중재 프로그램(psychological capital intervention)을 웹을 통해 제공한 결과, 긍정심리자본이 유의하게 증가하는 결과를 나타내었다[44]. 국내에서는 대학생을 대상으로 6회기~11회기의 긍정심리 기반 프로그램을 제공하여 긍정심리자본과 함께 스트레스 대처, 정신건강, 대인관계 등이 유의하게 높아진 것을 확인할 수 있었다[45,46]. 요양병원 간호사를 대상으로 5주간 긍정심리자본 프로그램을 제공한 결과, 긍정심리자본과 전문직 삶의 질에 긍정적 영향을 미친 것으로 나타났다[47]. 또한, 본 연구에서 긍정심리자본의 하위영역 중 가장 낮게 나타났던 자기효능감을 높이기 위한 프로그램 또한 전환충격으로 인한 부정적인 영향을 낮추는 데 도움이 될 것이다. 자기 효능감을 높이기 위한 접근 방법으로는 숙련 또는 성공 경험, 대리 학습 또는 모델링, 사회적 설득 및 긍정적 피드백 등이 알려져 있다[48]. 암 병동 신규간호사를 대상으로 한 행복셀프코칭 프로그램[49], 간호사를 대상으로 감성코칭 프로그램[50] 등의 프로그램이 간호사의 자기효능감에 긍정적인 영향을 끼친 것으로 나타났다. 위와 같이 긍정심리자본 강화에 효과를 나타낸 선행연구 결과를 바탕으로 신규간호사의 긍정심리자본을 향상하게 시킬 수 있는 프로그램을 개발하여 적용한다면 신규간호사의 전환충격이 재직의도에 미치는 부정적인 영향을 감소시킬 수 있을 것이다.

이상의 연구를 종합해 볼 때, 신규간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 전환충격 완화하는 프로그램뿐 아니라 신규간호사의 긍정심리자본 증진을 모색할 수 있는 중재프로그램을 함께 제공하는 것이 도움이 될 것이다.

본 연구의 대상자는 일개 종합병원의 신규간호사에 한정되어 있어 연구결과를 전체 신규간호사로 일반화시키기 어려운 제한점이 있다. 또한, 본 연구 대상자는 6개월 미만의 신규간호사가 89.7%를 차지하여 1년 미만의 신규간호사에 대한 대표성 있는 결과를 보여주기에 는 제한점이 있으므로 결과해석에 주의가 필요하다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 일개 종합병원 신규간호사를 대상으로 전환충격이 재직의도에 미치는 영향과 그 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 파악하고자 시도되었다. 연구결과 신규간호사의 전환충격이 재직의도에 유의한 영향을 미치고, 신규간호사의 전환충격과 재직의도와의 관계에서 긍정심리자본이 매개효과를 나타내었다. 본 연구결과를 바탕으로 신규간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 전환충격을 줄이기 위한 전략과 긍정심리자본을 향상할 수 있는 프로그램이 함께 개발되고 적용될 필요가 있음을 확인하였다.

본 연구는 신규간호사의 전환충격과 재직의도의 관계에서 잘 다루지 않았던 긍정심리자본의 매개효과에 대해 파악했다는 점에서 의의가 있다. 본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫 번째, 신규간호사의 근무 기간에 따라 충분한 대상자 수를 확보하여 연구대상 및 지역을 확대하여 반복 연구를 제언한다. 두 번째, 신규간호사의 재직의도를 높이기 위해 전환충격을 줄이고 긍정심리자본을 강화하기 위한 중재프로그램 개발을 제언한다. 세 번째, 시간의 흐름에 따른 신규간호사의 전환충격과 재직의도의 변화 양상을 파악하고 신규간호사의 전환충격과 재직의도의 관계에서 긍정심리자본의 종단적 매개효과를 확인할 것을 제언한다.

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

Funding

This study received no external funding.

ORCID

Kam, Hyuna : <https://orcid.org/0009-0001-9856-2778>

Kim, Chanhee : <https://orcid.org/0000-0001-5829-0889>

Yoon, Yeonok : <https://orcid.org/0009-0002-9385-6117>

Shin, Heeyoung : <https://orcid.org/0009-0005-2853-5191>

Lee, junghwa : <https://orcid.org/0009-0006-7680-0014>

Kim, Myoungohk : <https://orcid.org/0009-0005-6481-7540>

REFERENCES

1. Kim E, Kim J. Literature review of structural equation models for hospital nurses' turnover intention in Korea. *Perspectives in Nursing Science*. 2014;11(2): 109-22.
<https://doi.org/10.16952/pns.2014.11.2.109>
2. Health Insurance Review & Assessment Service. Current status of medical resources (personnel/facility/equipment) (before 2018), number of medical workers by type [Internet]. Wonju: Health Insurance Review & Assessment Service; 2022 [cited 2022 February 16]. Available from:
<https://opendata.hira.or.kr/op/opc/olapMdcRcStatInfoTab1.do?docNo=02-001>.
3. Lee KY, Kwon EJ, Shim WH, Choi EJ, Choo YS, Ko MH. Survey on the status of hospital nursing personnel in 2022 project report. Business report. Seoul: Hospital Nurses Association; 2023.
4. Yoo MS, Jeong MR, Kim K, Lee Y. Factors influencing differences in turnover intention according to work periods for newly graduated nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2019;25(5):489-98.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.5.489>
5. Bae SH. Noneconomic and economic impacts of nurse turnover in hospitals: a systematic review. *International Nursing Review*. 2022;69:392-404.
<https://doi.org/10.1111/inr.12769>
6. Aamir A, Hamid ABA, Haider M, Akhtar CS. Work-life balance, job satisfaction and nurses retention: moderating role of work volition. *International Journal of Business Excellence*. 2016;10(4):488-501.
<https://doi.org/10.1504/IJBEX.2016.079257>
7. 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>
8. Yun HJ, Kwak EM, Kim HS. Focus group study on reality shock experiences of new graduate nurses. *Journal of Qualitative Research*. 2018;19(2):102-11.
<https://doi.org/10.22284/qr.2018.19.2.102>
9. Duchscher J.B. Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2009;65(5):1103-13.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04898.x>
10. Ho SS, Stenhouse R, Snowden A. 'It was quite a shock': a qualitative study of the impact of organisational and personal factors on newly qualified nurses' experiences. *Journal of Clinical Nursing*. 2021;30(15-16): 2373-85.
<https://doi.org/10.1111/jocn.15777>
11. 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):589-99.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.5.589>
12. 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):560-8.
<https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2020.08.006>
13. Duchscher JB, Windey M. Stages of transition and transition shock. *Journal for Nurses in Professional Development*. 2018;34(4):228-32.
<https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000461>
14. Park HH, Lee KO. Effects of changes in reality shock among new nurses on turnover intention in South Korea. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2022; 29(1):60-8.
<https://doi.org/10.5953/JMJH.2022.29.1.60>
15. Luthans F, Luthans KW, Luthans BC. Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*. 2004;47(1):45-50.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
16. Lee BY, Jung HM. Factors related to positive psychological capital among Korean clinical nurses: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2019;25(3):221-36.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2019.25.3.221>
17. Lee SN, Kim JA. Prediction model for nursing work outcome of nurses-focused on positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2020;50(1):1-13.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2020.50.1.1>
18. Lee Y, Kang J. Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: a systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2018;30(1):1-17.
<https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>
19. Jung MR, Jeong E. Effects of nursing practice environment and positive psychological capital in clinical nurses on turnover intention. *Journal of Digital Convergence*. 2018;16(2):277-85.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.2.277>
20. Yim HY, Seo HJ, Cho Y, Kim J. Mediating role of psychological capital in relationship between occu-

- pational stress and turnover intention among nurses at veterans administration hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*. 2017;11(1):6-12.
<https://doi.org/10.1016/j.anr.2017.01.002>
21. Yao X, Lin Y, Zhang C, Wang X, Zhao F. Does psychological capital mediate occupational stress and coping among nurses in ICU. *Western Journal of Nursing Research*, 2022;44(7):675-83.
<https://doi.org/10.1177/01939459211014426>
 22. Lim, JY, Shin JA, Kim S, Lee E, Kim S. Influencing factors on nurse's intention to stay: systematic review and meta correlation analysis. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*. 2019;26(3):265-77.
<https://doi.org/10.22705/jkashcn.2019.26.3.265>
 23. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 2007;60(3):541-72.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
 24. Lee DS, Choi YD. A study on antecedents and consequences of positive psychological capital in organizations. *Korean Management Review*. 2010;39(1):1-28.
 25. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *The Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-91.
 26. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006. p. 20.
 27. 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;78:32-6.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.04.002>
 28. Moon KJ, Cho MY. Factors influencing the transition shock of newly-graduated nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2022;8(2):156-66.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2022.28.2.156>
 29. Kim SY, Kim SH. The effect of new nurse's reality shock, workplace bullying, and positive psychological capital on turnover intention. *The Journal of Korean Nursing Research*. 2023;7(2):55-70.
<https://doi.org/10.34089/jknr.2023.7.2.55>
 30. Kim IS, Seo RB, Kim BN, Min AR. The effects of positive psychological capital, organizational commitment, customer orientation in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(1):10-9.
<http://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.10>
 31. Park MK, Kim WH. The effect of grit on the work engagement of nurses: the mediating effects of positive psychological capital and burnout. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2023;29(2):161-9.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2023.29.2.161>
 32. An M, Shin ES, Choi MY, Lee Y, Hwang YY, Kim M. Positive psychological capital mediates the association between burnout and nursing performance outcomes among hospital nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020;17(16):5988.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17165988>
 33. Ju EA, Park MH, Kim IH, Back JS, Ban JY. Changes in positive psychological capital, organizational commitment and burnout for newly graduated nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2020; 26(3):327-36.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2020.26.3.327>
 34. Lee EA, Ha Y. Effects of positive psychological capital, job crafting and job satisfaction on intention of retention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2022;28(5): 586-95.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2022.28.5.586>
 35. Kim MY, Seo HE, Lee J, Park JH. Relationships between meaning of work, organizational commitment, professional self-image, and retention intention among new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2022;28(1):54-65.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2022.28.1.54>
 36. 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>
 37. Lim HJ, Lee EK. 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>
 38. Kim M, Shin S, Lee I. Education programs for newly graduated nurses in hospitals: a scoping review. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2020;32(5):440-54.
<https://doi.org/10.7475/kjan.2020.32.5.440>
 39. Rush KL, Janke R, Duchscher JE, Phillips R, Kaur

- S. Best practices of formal new graduate transition programs: an integrative review. *International Journal of Nursing Studies*. 2019;94:139–58.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.02.010>
40. Edwards D, Hawker C, Carrier J, Rees C. A systematic review of the effectiveness of strategies and interventions to improve the transition from student to newly qualified nurse. *International Journal of Nursing Studies*. 2015;52(7):1254–68.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.03.007>
41. 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>
42. Kim EY, Yeo JH. Transition shock and job satisfaction changes among newly graduated nurses in their first year of work: a prospective longitudinal study. *Journal of Nursing Management*. 2021;29(3):451–8.
<https://doi.org/10.1111/jonm.13164>
43. Yim HY, Seo HJ, Cho Y, Kim JH. Mediating role of psychological capital in relationship between occupational stress and turnover intention among nurses at veterans administration hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*. 2017;11(1):6–12.
<https://doi.org/10.1016/j.anr.2017.01.002>
44. Luthans F, Avey JB, Patera JL. Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*. 2008;7(2):209–21.
45. Jo YS. Development of program to improve the positive psychology capital of university student' and its effects. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2016;17(4):529–46.
<http://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.4.529>
46. Kim J. The effects of positive psychology-based group counseling program on the positive psychological capital of college students. *The Journal of Humanities and Social Science*. 2019;10(6):1323–32.
<https://dx.doi.org/10.22143/HSS21.10.6.98>
47. Lim MR. Development of positive psychological capital improvement program for long-term care hospital nurses. [dissertation]. Daegu: Keimyung University; 2019. p. 44–50.
48. Luthans F, Youssef-Morgan CM. Psychological capital: an evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2017;4:339–66.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
49. Ryu EJ, Jeon MY. Development and evaluation of the effect of a happiness self-coaching program for new graduate nurses working in cancer care unit. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2019;25(2):161–9.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2019.25.2.161>
50. Ryu K, Kim JK. Effect of emotional coaching program for clinical nurses on resilience, emotional labor, and self-efficacy. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2020;50(3):419–30.
<https://doi.org/10.4040/jkan.19194>