

RESEARCH PAPER

eISSN 2093-758X
J Korean Acad Nurs Vol.55 No.3, 364
<https://doi.org/10.4040/jkan.25042>

Received: March 29, 2025
Revised: July 10, 2025
Accepted: July 11, 2025

Corresponding author:
Eun Jee Lee
College of Nursing, Jeonbuk National
University, 567 Baekje-daero, Deokjin-
gu, Jeonju 54896, Korea
E-mail: ejlee@jbn.u.ac.kr

© 2025 Korean Society of Nursing Science

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NoDerivs License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>) If the original work is properly cited and retained without any modification or reproduction, it can be used and re-distributed in any format and medium.

부서이동을 경험한 경력간호사의 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향: 조직사회화의 매개효과

장영준¹ , 정정아¹ , 반유승¹ , 박선희¹ , 이은지² 

¹전북대학교병원 간호부, ²전북대학교 간호대학·간호과학연구소

Effects of social support on organizational commitment among experienced nurses experiencing department rotation: the mediating effect of organizational socialization

Young Jun Jang¹, Jeong A Jeong¹, Yu Seung Ban¹,
Seon Hwa Park¹, Eun Jee Lee²

¹Department of Nursing, Jeonbuk National University Hospital, Jeonju, Korea

²College of Nursing, Research Institute of Nursing Science, Jeonbuk National University, Jeonju, Korea

Purpose: This study explored the mediating role of organizational socialization in the relationship between social support and organizational commitment among nurses in hospitals who had experienced department rotation.

Methods: A descriptive survey design was used with 202 nurses from a tertiary hospital who had experienced department rotation within the past 12 months. Data were collected via an online questionnaire from August 1 to August 30, 2024. Analyses included frequency analysis, descriptive statistics, Pearson correlation, and multiple regression. The mediating effect was tested using IBM SPSS WIN ver. 23.0 and the PROCESS macro (model 4) with 10,000 bootstrap resamples.

Results: Organizational socialization partially mediated the relationship between social support and organizational commitment ($B=0.21$; bootstrapped 95% confidence interval, 0.12–0.32).

Conclusion: The findings suggest that both social support and organizational socialization play essential roles in improving nurses' organizational commitment following department rotation. Thus, practical programs, such as mentoring systems, should be implemented that both enhance social support and actively promote organizational socialization. These efforts have the potential to help nurses adjust more effectively to new units and ultimately improve retention and performance within healthcare organizations.

Keywords: Mediation analysis; Nurses; Organizational commitment; Socialization; Social support

서론

1. 연구의 필요성

간호사는 의료기관 내 보건의료조직 구성원의 40% 이상을 차지하며[1], 환자의 건강과 생명을

보호하는 중요한 역할을 수행한다. 또한 전문적인 지식과 경험, 높은 책임감, 협업능력 등이 요구되는 직군으로, 간호 인력의 체계적인 관리가 필수적이다[2]. 우리나라 의료현장에서 간호사 부족 문제는 꾸준히 제기되고 있어[3], 숙련된 경력간호사를 유지하고 확보하는 것은 이제 병원 조직의 성과를 향상시키는 필수 과제가 되었다[4]. 경력간호사의 부서이동은 장단점이 있다. 장점은 조직에서 축적된 경험을 바탕으로 직무를 계획적으로 부여하고 인적 자원을 개발하기 위한 인력을 관리하는 방법이면서[5] 간호사에게는 다양한 지식과 기술을 축적함으로써 임상경험을 확장하고 새로운 업무 부여로 인해 직무 열의를 증진시켜 경력 성장의 기회를 제공한다[6]. 반면, 간호사의 전문성을 향상시키는 기회 감소, 원치 않는 부서로 이동함에 대한 두려움, 부서이동을 징계의 수단으로 인식하여 새로운 부서에 적응하면서 겪는 어려움, 근무환경의 변화에 따른 익숙하지 않은 업무로 인한 스트레스, 대인관계 및 내부 갈등, 업무 과부하로 인한 무력감 등 부정적인 영향도 있다[7]. 이러한 부정적인 요인으로 숙련된 경력간호사도 부서이동 후 새로운 부서에서 적응에 실패하여 이직이나 사직하기도 하며[8], 그 결과, 조직의 의도와 달리 인적 자원 관리에 차질이 생겨 조직의 효율성이 저하될 수 있다.

조직몰입은 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직을 위해 애쓰며 조직에 남고자 하는 구성원의 감정이나 태도이며, 부서이동을 한 간호사들이 새로운 부서에서 잘 적응하기 위해 중요하다[9]. 이는 조직 구성원의 직무 수행방식과 관련이 있으며, 조직의 생산성과 업무 효율성에도 중요한 영향을 미치는 것으로 알려져 있다[10]. 조직몰입이 높은 사람은 조직의 목표를 향해 일하며, 조직과 함께 나아가려고 한다[9]. 또한 적극적인 활동을 통해 조직의 목표 달성에 기여하며, 결근이 적다[11]. 이와 같이 조직몰입은 조직에 대한 구성원의 충성심을 강화하여 높은 직무성과를 거둘 수 있도록 하며[12], 직무만족도를 높이고 이를 통해 구성원의 이직률 감소에 영향을 미친다[9]. 특히 경력간호사가 부서이동 후 낯선 환경에서 새로운 업무에 적응하지 못하면 조직몰입이 약화될 수 있으므로[6], 이들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것은 간호 인력 관리에 있어 시급한 과제이다.

사회적 지지는 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인 중 하나이다[13]. 사회적 지지가 낮으면 간호사가 감정적 소진을 더 많이 경험하고 직무 갈등이 심화되어 조직몰입에 부정적 영향을 미치게 된다. 반대로 사회적 지지가 높으면 긍정적 자세로 업무에 임하고 대처하며, 조직에 헌신하고, 집중하는 것으로 나타났다[14]. 또한 사회적 지지는 타인과의 의미 있는 상호작용을 통해 형성되며, 이를 통해 개인은 보다 긍정적인 미래 전망을 가지게 되고, 갈등을 해결하며 문제 해결능력을 향상시킬 수 있다[15]. 사회적 지지는 지지의 출처(누구로부터 지지를 받는가)와 지지의 유형(어떤 지지를 받는가)으로 구분할 수 있다[16]. 본 연구는 부서이동 한 경력간호사의 간호 인력자원 관리방안이 목적이므로 상사와 동료로부터 받는 사회적 지지에 초점을 두었다. 또한 간호사의 상황과 문화적 배경에 따라 요구되는 사회

적 지지 유형이 달라질 수 있다는 선행연구를 바탕으로[16], 사회적 지지의 4가지 유형(정서적, 정보적, 물질적, 평가적 지지)이 조직몰입, 조직사회화에 미치는 영향을 규명하고자 하였다[17].

조직사회화란 한 개인이 조직의 가치와 신념을 내면화하여, 규범 및 생활양식 습득, 업무능력 함양, 지지적 상호관계 유지를 통해 생산성 있는 구성원으로 변화하는 과정이다[18]. 이러한 조직사회화를 통해 조직의 성과와 관련된 바람직한 조직행동을 익히게 되며, 조직에 적응하고 조직의 목표 및 가치의 이해를 통해서 조직몰입을 하게 된다[19]. 조직에서 새로운 간호 인력을 교육하고 훈련할 때 조직사회화는 중요한 개념으로 작용한다. 또한 조직이 요구하는 가치관, 수행능력, 기대하는 행위와 사회적 지식을 내면화하고 학습하여 현장에서 역할을 수행할 수 있는 적응능력을 의미하며, 구성원의 조직적응력을 높이는 역할을 한다[20]. 부서이동된 간호사가 새로운 부서에 안정적으로 적응하여 바람직한 구성원으로 정착하기 위해서는 조직사회화를 성공적으로 이루어야 한다[21]. 바람직한 조직사회화를 이루는 것은 간호사가 조직몰입을 할 수 있도록 유도하고, 조직의 성과를 최대화할 수 있도록 조직의 인적 역량을 갖추는 데 필수적인 요소이다. 그뿐만 아니라, 효과적인 조직사회화는 개인의 태도 및 행동의 변화를 유도하여 경력 전반에 걸친 지속적인 재사회화 과정이 함께 필요하다[20,22].

선행연구에서, 교육전담간호사의 갈등 조정 및 의사소통자의 역할과 같은 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 긍정적인 영향을 미쳤고[23], 조직사회화 교육프로그램이 신규간호사의 조직몰입을 향상시켰다[24]. 또한 조직사회화는 조직몰입의 중요한 영향요인으로 확인되었다[25]. 즉 간호사들의 조직몰입을 높이기 위해서는 긍정적인 조직문화를 형성하고, 신규 유입된 구성원이 새로운 환경과 업무에 원활히 적응할 수 있도록 상호 신뢰와 지원을 바탕으로 한 사회적 지지체계를 마련하는 것이 필요하다[26-28]. 그러나 대부분의 선행연구는 신규간호사를 대상으로 하였고, 사회적 지지가 조직사회화와 조직몰입에 미치는 인과관계에만 초점을 두었다는 한계가 있다. 간호사의 업무 상황과 문화적 맥락 등 다양한 요소에 따라 요구되는 사회적 지지가 달라질 수 있다[16,23,27]. 이에 본 연구는 경력간호사가 인식하는 유형별 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고, 이 관계에서 조직사회화의 매개효과를 검토하고자 한다. 본 연구결과는 부서이동을 경험한 경력간호사의 적응을 돕고 효과적인 간호 인력자원 관리전략 수립을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

2. 연구의 목적

본 연구는 부서이동을 경험한 경력간호사의 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향에서 조직사회화의 매개효과를 파악하기 위해 시도되었으며, 구체적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 연구대상자의 사회적 지지, 조직사회화, 조직몰입의 정도를 파악한다. 둘째, 연구대상자의

일반적 특성에 따른 조직몰입 정도의 차이를 파악한다. 셋째, 연구대상자의 사회적 지지, 조직사회화, 조직몰입 간의 상관관계를 파악한다. 넷째, 연구대상자의 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향에서 조직사회화의 매개효과를 파악한다.

방법

1. 연구설계

본 연구는 부서이동을 경험한 경력간호사의 사회적 지지, 조직몰입, 조직사회화의 관계를 확인하고 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향에서 조직사회화의 매개효과를 확인하기 위한 횡단적 상관성 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 다음의 선정기준에 부합한 간호사를 편의표집하였다. 본 연구에서의 구체적인 연구대상자 선정기준은 (1) 국내 상급종합병원에 재직 중인 간호사, (2) 최근 1년 이내 부서이동을 1회 이상 경험한 간호사, (3) 간호사 총 근무경력이 1년 이상인 간호사, (4) 본 연구의 온라인 설문조사에 접근하여 설명문을 보고 자발적 참여를 동의한 간호사이다. 본 연구에서 수간호사 이상의 관리자는 제외하였다.

예상 연구대상자 수 산출을 위하여 대상자 표본 수 산출방법인 G*Power program ver. 3.1.9.7 (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf)을 이용하였다. 다중회귀분석을 위해 유의수준(α) .05, 검정력(1-B) .90, 효과크기(effect size)는 중간 효과크기 .15, 일반적 특성 23개(연령, 성별, 결혼상태, 종교, 학력, 연봉, 총 임상경력, 현재 병원 근무기간, 현재 근무 부서, 현재 부서 근무기간, 이전 근무 부서, 이전 부서 근무기간, 직위, 근무형태, 부서이동 경험 횟수, 부서이동 사유, 부서이동 시 스트레스, 부서이동의 필요성, 부서이동 주기, 부서이동 전 통보기간, 부서이동 후 적응기간, 사회적 지지, 조직사회화)를 고려, 최소 202명이 산출되었으며, 탈락률 10%를 고려하여 총 225명의 간호사를 연구대상으로 선정하였다[29].

3. 연구도구

본 연구의 도구는 사회적 지지, 조직몰입, 조직사회화, 대상자의 일반적 특성으로 구성되어 있으며 구조화된 설문지를 사용하였다. 각 연구도구들은 사전에 개발자와 변안자에게 이메일을 통하여 도구 사용에 대한 허락을 받았다.

1) 사회적 지지

본 연구에서는 Park [15]이 대학생, 간호사, 회사원, 혈액투석환

자, 환자의 부모를 대상으로 개발한 도구를 Kim [17]이 보험심사간호사를 대상으로 수정, 보완한 사회적 지지 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 존경, 애정, 신뢰, 관심, 경험의 행위를 포함하는 정서적 지지(emotional support) 9문항, 개인의 문제를 대처하는 데 있어 이용할 수 있는 정보적 지지(informational support) 7문항, 일을 대신해 주거나 물건을 제공하는 등 필요시 직접적으로 돕는 행위인 물질적 지지(tangible support) 2문항, 자신의 행위를 인정해 주거나 부정하는 자기평가와 관련된 정보를 전달하는 평가적 지지(appraisal support) 5문항의 4가지 하위요인의 총 23문항으로 구성된다[15]. 측정은 1점부터 5점까지의 Likert 5점 척도이며, 점수가 높을수록 사회적 지지가 높다는 것을 의미한다. 원 도구 개발 당시 Park [15]의 연구에서 Cronbach's α =.95, Kim [17]의 연구에서 Cronbach's α =.98이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α =.98이었다.

2) 조직몰입

본 연구에서는 Mowday 등[9]이 개발한 도구를 Lee [30]가 경력간호사를 대상으로 변안한 조직몰입 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 조직의 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용 6문항, 조직을 위해 애쓰려는 의사 6문항, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 의욕 3문항의 3가지 하위요인의 총 15문항으로 구성된다. 측정은 1점부터 7점까지의 Likert 7점 척도이며, 점수가 높을수록 조직몰입이 높다는 것을 의미한다. 원 도구 개발 당시 Mowday 등[9]의 연구에서 Cronbach's α =.82-.93이었으며, Lee [30]의 연구에서 Cronbach's α =.91이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α =.94였다.

3) 조직사회화

본 연구에서는 Sohn 등[31]이 신규간호사를 대상으로 개발한 조직사회화 도구를 수정하여 측정하였다. Sohn 등[31]의 도구는 개인적 특성 8문항, 단체적 특성 8문항, 직업정체성 3문항, 직무수행 5문항, 직무만족 5문항, 조직몰입 5문항, 소진 5문항의 7가지 하위요인의 총 39문항으로 구성된다. 본 연구에서는 조직사회화의 하위요인인 조직몰입을 종속변수로 측정하기에 상관성 과대 추정 가능성 배제를 위해 Sohn 등[31]의 도구에서 조직몰입 5문항을 제외한 6가지 하위요인의 총 34문항을 도구로 사용하였다. 측정은 1점부터 5점까지의 Likert 5점 척도이며, 점수가 높을수록 조직사회화가 높다는 것을 의미한다. 개발 당시 Sohn 등[31]의 연구에서 도구 전체 39문항의 Cronbach's α =.97이었고, 본 연구에서는 하위척도 조직몰입 5문항을 제외한 Cronbach's α =.91이었다.

4) 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 인구사회학적 특성, 직무 관련 특성으로 구성하였다. 인구사회학적 특성은 연령, 성별, 결혼상태, 종교, 학력, 연봉의 6문항으로 구성하였다. 직무 관련 특성은 총 임상경력, 현재 병원 근무기간, 현재 근무 부서, 현재 부서 근무기간, 이전 근무 부

서, 이전 부서 근무기간, 직위, 근무형태, 부서이동 경험 횟수, 부서 이동 사유, 부서이동 시 스트레스, 부서이동의 필요성, 부서이동 주기, 부서이동 전 통보기간, 부서이동 후 적응기간의 15문항으로 구성하였다.

4. 자료수집 방법

본 연구에서는 자가보고식 설문지를 사용하여 온라인조사를 통해 자료를 수집하였다. 온라인 자료수집은 2024년 8월 1일부터 8월 31일까지 실시하였으며, 온라인조사를 위해 상급종합병원 원내 온라인 간호사게시판에 연구 참여모집 안내문을 홍보하였다. 모집 안내문에는 연구목적과 연구대상자 선정기준을 명시하였고, 참여를 원하는 대상자는 모집 안내문의 QR 코드와 온라인 설문 링크를 통해 설문에 응답하도록 하였다. 온라인 설문지의 첫 화면에는 연구목적과 연구에 대해 설명하였으며, 두 번째 화면에서는 연구 참여에 대한 자발적 동의 여부를 체크하도록 하였다. 설문 응답에 대한 충실성을 높이고 회수율을 증가시키기 위해 온라인 설문 참여자에게 소정의 선물(1,000원 상당의 편의점 쿠폰)을 제공하였으며, 이를 통해 총 225부의 설문지가 회수되었고, 응답이 불충분한 23부(탈락률 10%)를 제외하고 총 202부를 최종 자료분석에 사용하였다.

5. 자료분석 방법

수집된 자료는 IBM SPSS WIN ver. 23.0 프로그램(IBM Corp.)과 SPSS PROCESS macro ver. 3.5.2 (<https://www.processmacro.org/>)을 이용하여 분석하였다. 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 연구대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 산출하였다. 둘째, 연구대상자의 사회적 지지, 조직몰입, 조직사회화 정도는 기술통계(평균, 표준편차, 왜도, 첨도)를 통해 분석하였다. 셋째, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이는 등분산이 충족될 경우 independent t-test와 one-way analysis of variance를 실시하였으며, 사후검정은 Scheffé test를 이용하였다. 등분산이 충족되지 않을 경우에는 Welch's t-test를 사용하고, 사후검정은 Games-Howell test를 적용하였다. 넷째, 주요 변수 간 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다. 다섯째, 매개효과 검증을 위해 PROCESS macro model 4를 사용하였으며, 통계적 유의성 검증을 위해 부트스트래핑(bootstrap) 기법을 적용하였다. 부트스트랩 반복횟수는 10,000회로 설정하였고, bias-corrected 95% 신뢰구간(confidence interval [CI])을 산출하여 하한값과 상한값을 기준으로 통계적 유의성을 검정하였다. 마지막으로, 측정도구의 내적 일관성 신뢰도는 Cronbach's α 를 산출하여 평가하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 전북대학교병원 생명의학연구윤리심의위원회(Institutional Review Board [IRB])의 승인을 받은 후 진행하였다(IRB no., CUH IRB 2024-05-031-006). 연구대상자의 윤리적 보호를 위하여 설문지는 익명처리하였으며, 개인정보나 응답내용은 비밀이 보장되고, 연구의 목적 외에는 사용되지 않으며, 별도의 잠금장치가 있는 보관장소에서 연구종료 후 3년 동안 보관 후에는 폐기할 예정임을 명확히 하였다. 그리고 연구 참여를 중단하거나 거부해도 불이익이 없음을 설문문에 기술하였다.

결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 30~39세가 81명(40.1%)이었으며, 성별은 여자가 193명(95.5%)으로 대다수를 차지했다. 결혼상태는 기혼이 105명(52.0%)이었고, 종교는 없음이 137명(67.8%)이었다. 학력은 간호사가 175명(86.6%)으로 가장 높은 비율을 보였다. 연봉은 5,000만원 이상 8,000만원 미만이 99명(49.0%)으로 가장 많았다. 총 임상경력 10년 이상 20년 미만이 65명(32.2%)이었고, 현 병원 근무기간도 10년 이상 20년 미만이 76명(37.6%)으로 가장 많았다. 현 근무 부서는 특수부서가 69명(34.2%)이었으며, 현재 부서 근무기간은 3개월 이상 6개월 미만이 70명(34.7%)으로 가장 많았다. 이전 근무 부서는 일반병동이 93명(46.0%)으로 가장 많았고, 이전 부서 근무기간은 5년 이상이 69명(34.2%)이었다. 직위는 일반간호사가 182명(90.0%)이었으며, 근무형태는 3교대가 134명(66.3%)으로 나타났다. 부서이동 경험 횟수는 4회 이상이 56명(27.7%)이었고, 부서이동 사유는 정기 이동이 118명(58.4%)으로 가장 많았다. 부서이동 시 스트레스 수준은 매우 높았다가 108명(53.5%)이었으며, 부서이동의 필요성에 동의한 간호사는 167명(82.7%)이었다. 부서이동 주기는 5년 이상 7년 미만이 106명(52.5%)으로 가장 많았고, 부서이동 전 통보기간은 4주 이상이 109명(54.0%)이었다. 부서이동 후 적응기간은 3개월 이상 6개월 미만이 86명(42.6%)으로 가장 높은 비율을 차지했다(Table 1).

2. 대상자의 사회적 지지, 조직사회화, 조직몰입 정도

사회적 지지는 5점 만점에 평균 3.24 ± 0.85 점, 사회적 지지의 하위요인 정보적 지지는 3.41 ± 0.90 점, 정서적 지지는 3.13 ± 0.86 점, 물질적 지지는 3.11 ± 0.99 점, 평가적 지지는 3.25 ± 0.90 점, 조직사회화는 5점 만점에 평균 2.98 ± 0.42 점, 조직몰입은 7점 만점에 평균 4.26 ± 0.99 점으로 나타났다(Supplementary Table 1). 본 연구에서 사용된 변수의 정규성 검정결과, 표준화된 왜도와 첨도의 절댓값이 모두 2 미만으로 정규분포를 보였다.

Table 1. Comparisons of organizational commitment by general characteristics of participants (N=202)

Characteristic	n (%) or M±SD	Organizational commitment	
		M±SD	t or F (p)
Age (yr)	35.2±8.29		14.44 (<.001) ^{1,2<3}
<30 ¹	62 (30.7)	3.91±0.80	
30–39 ²	81 (40.1)	4.15±1.04	
≥40 ³	59 (29.2)	4.78±0.89	
Gender			0.01 (.930)
Women	193 (95.5)	4.26±0.99	
Men	9 (4.5)	4.23±0.99	
Marital status			28.17 (<.001)
Unmarried	97 (48.0)	3.90±0.85	
Married	105 (52.0)	4.59±0.99	
Religion			6.30 (.013)
None	137 (67.8)	4.14±0.96	
Yes	65 (32.2)	4.51±1.00	
Education level			9.72 (<.001) ^{2<3}
College ¹	19 (9.4)	4.79±0.89	
University ²	175 (86.6)	4.15±0.95	
Graduate school ³	8 (4.0)	5.38±0.91	
Salary (10 thousand Korean won)	6,041.19±1,940.37		18.01 (<.001) ^{1,2<3}
<5,000 ¹	53 (26.2)	3.97±0.78	
5,000–<8,000 ²	99 (49.0)	4.08±0.95	
≥8,000 ³	50 (24.8)	4.93±0.96	
Total clinical career (yr)	12.20±8.24		11.77 (<.001) ^{1,2,3<4}
<5 ¹	45 (22.3)	4.00±0.91	
5–<10 ²	50 (24.7)	3.97±0.89	
10–<20 ³	65 (32.2)	4.18±0.99	
≥20 ⁴	42 (20.8)	4.99±0.82	
Clinical career at current hospital (yr)	11.77±7.85		10.92 (<.001) ^{1,2,3<4}
<5 ¹	47 (23.3)	3.90±0.78	
5–<10 ²	47 (23.3)	4.00±0.91	
10–<20 ³	76 (37.6)	4.31±1.05	
≥20 ⁴	32 (15.8)	5.02±0.77	
Current working unit			1.29 (.277)
General ward	68 (33.7)	4.35±0.89	
Comprehensive nursing care ward	15 (7.4)	4.40±1.12	
Specialized department	69 (34.2)	4.04±0.98	
Outpatient department	33 (16.3)	4.38±1.08	
Administrative department	17 (8.4)	4.43±1.07	
Clinical career at current working unit (mo)	5.42±3.17		3.31 (.021)
<3	38 (18.8)	4.42±1.01	
3–<6	70 (34.7)	3.96±0.92	
6–<9	59 (29.2)	4.43±0.97	
9–12	35 (17.3)	4.38±1.03	
Previous working unit			8.83 (<.001 ^{a)} 1,2<4,5 b); 3<5 b)
General ward ¹	93 (46.0)	4.15±0.92	
Comprehensive nursing care ward ²	24 (11.9)	3.93±0.87	
Specialized department ³	59 (29.2)	4.31±1.16	
Outpatient department ⁴	21 (10.4)	4.75±0.61	
Administrative department ⁵	5 (2.5)	5.27±0.47	
Clinical career at previous working unit (yr)	3.89±2.40		5.18 (.006) ^{2<3}
<3 ¹	67 (33.2)	4.29±0.98	
3–<5 ²	66 (32.7)	3.97±0.95	
≥5 ³	69 (34.2)	4.50±0.97	

(Continued on the next page)

Table 1. Continued

Characteristic	n (%) or M±SD	Organizational commitment	
		M±SD	t or F (p)
Position			5.70 (.004) ^{1,3<2}
Staff nurse ¹	182 (90.0)	4.21±0.95	
Charge nurse ²	10 (5.0)	5.26±0.82	
Physician assistant ³	10 (5.0)	4.15±1.31	
Working type			5.78 (.004) ^{3<2}
Non-shift ¹	48 (23.8)	4.50±1.11	
Two shifts ²	20 (9.9)	4.74±0.77	
Three shifts ³	134 (66.3)	4.10±0.93	
No. of department rotation experience (times)	2.85±1.84		4.54 (.004) ^{2<4}
1 ¹	55 (27.2)	4.12±0.77	
2 ²	47 (23.3)	3.99±1.05	
3 ³	44 (21.8)	4.23±1.00	
≥4 ⁴	56 (27.7)	4.64±1.01	
Reason for department rotation			5.16 (<.001)
Regular rotation	118 (58.4)	4.28±0.95	
Parental leave	31 (15.4)	4.48±1.10	
Department transfer after medical leave	1 (0.5)	5.07±0.00	
Changes of rotation guidelines	12 (5.9)	5.07±0.84	
Personal reasons	4 (2.0)	3.00±0.00	
Hospital-related reasons	36 (17.8)	3.84±0.83	
Stress involved with department rotation			7.50 (<.001) ^{4<1}
Low ¹	4 (2.0)	5.50±1.15	
Normal ²	15 (7.4)	4.64±0.84	
High ³	75 (37.1)	4.49±1.03	
Very high ⁴	108 (53.5)	4.00±0.88	
Necessity of department rotation			4.62 (.033)
Agree	167 (82.7)	4.33±0.99	
Disagree	35 (17.3)	3.94±0.94	
Appropriate department rotation cycle (yr)	4.79±1.44		0.73 (.572)
1- ¹ <3	1 (0.5)	4.00±0.00	
3- ² <5	77 (38.0)	4.13±1.02	
5- ³ <7	106 (52.5)	4.36±0.96	
7- ⁴ <10	10 (5.0)	4.07±1.02	
≥10	8 (4.0)	4.40±1.04	
Notice period before department rotation (wk)	3.35±1.01		1.66 (.192)
<2	2 (1.0)	3.80±0.47	
2- ¹ <4	91 (45.0)	4.39±1.04	
≥4	109 (54.0)	4.15±0.93	
Department rotation adaptation period (mo)	4.60±3.18		2.80 (.105 ^a)
<1	2 (1.0)	5.00±1.32	
1- ¹ <3	40 (19.8)	4.52±0.77	
3- ² <6	86 (42.6)	4.32±0.96	
6- ³ <12	50 (24.7)	4.11±1.20	
≥12	24 (11.9)	3.84±0.73	

M, Mean; SD, standard deviation.

^aBy Welch t test. ^bBy Games-Howell test.

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입 차이

대상자의 일반적 특성 중 연령($F=14.44, p<.001$), 결혼상태($t=28.17, p<.001$), 종교($t=6.30, p=.013$), 학력($F=9.72, p<.001$), 연봉($F=18.01, p<.001$), 총 임상경력($F=11.77, p<.001$), 현재 병원 근무기간($F=10.92, p<.001$), 현재 부서 근무기간($F=3.31, p=.021$), 이전 근무 부서($F=8.83, p<.001$), 이전 부서 근무기간($F=5.18, p=.006$), 직위($F=5.70, p=.004$), 근무형태($F=5.78, p=.004$), 부서이동 경험 횟수($F=4.54, p=.004$), 부서이동 사유($F=5.16, p<.001$), 부서이동 시 스트레스($F=7.50, p<.001$), 부서이동의 필요성($t=4.62, p=.033$)에 따라 조직몰입에 차이가 있었다(Table 1).

사후분석 결과, 조직몰입은 40세 이상 간호사가 40세 미만 간호사보다 높았고, 대학원 졸업자가 대학교 졸업자보다 높았다. 연봉 8천만 원 이상인 간호사가 8천만 원 미만인 간호사보다 조직몰입이 높았으며, 총 임상경력과 현재병원 근무기간 20년 이상인 간호사가 20년 미만인 간호사보다 조직몰입이 높았다. 이전 근무 부서별로는 외래부서와 행정부서에서 근무했던 간호사들이 일반병동과 간호·간병통합서비스 병동 근무 간호사들보다, 행정부서에서 근무했던 간호사가 특수부서에서 근무했던 간호사들보다 조직몰입이 높았다. 직전 근무 부서 근무기간은 5년 이상인 간호사가 3~5년 근무했던 간호사보다 조직몰입이 높았다. 직위별로는 책임간호사의 조직몰입이 일반간호사와 PA간호사(physician assistant 간호사)보다 높았고, 2교대 간호사가 3교대 간호사보다 조직몰입이 높았다. 부서이동 경험 횟수는 4회 이상인 간호사의 조직몰입이 2회인 간호사보다 높았고, 부서이동 스트레스가 낮은 간호사가 스트레스가 매우 높은 간호사보다 조직몰입이 높았다.

4. 대상자의 사회적 지지, 조직사회화, 조직몰입 간의 상관관계

사회적 지지는 조직사회화($r=.53, p<.001$), 조직몰입($r=.48, p<.001$)과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 나타났으며, 조직사회화는 조직몰입($r=.62, p<.001$)과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 나타났다. 사회적 지지의 하위요인 정보적 지지는 조직사회화($r=.41, p<.001$), 조직몰입($r=.42, p<.001$)과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 나타났으며, 정서적 지지는 조직사회화($r=.56, p<.001$), 조직몰입($r=.48, p<.001$)과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 나타났으며, 물질적 지지는 조직사회화($r=.47, p<.001$), 조직몰입($r=.42, p<.001$)과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 나타났으며, 평가적 지지는 조직사회화($r=.55, p<.001$), 조직몰입($r=.48, p<.001$)과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 나타났다(Supplementary Table 2).

5. 대상자의 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향에서 조직사회화의 매개효과

대상자의 일반적 특성 중 종속변수인 조직몰입에 유의한 차이를 나타낸 연령, 결혼상태, 종교, 학력, 연봉, 총 임상경력, 현재 병원 근무기간, 현재 부서 근무기간, 이전 근무 부서, 이전 부서 근무기간, 직위, 근무형태, 부서이동 경험 횟수, 부서이동 사유, 부서이동 시 스트레스, 부서이동의 필요성은 더미변수로 투입한 후 독립변수인 사회적 지지, 조직사회화가 조직몰입에 미치는 영향을 확인하기 위해 회귀분석을 시행하였다. 회귀분석 가정을 검정한 결과, 간호사 근무기간과 현 병원 근무기간에서 공차(tolerance)가 .10보다 작았으며 분산팽창인자(variance inflation factor [VIF])가 10 이상으로 다중공선성의 문제가 있는 것으로 확인되어 총 임상경력과 현재 병원 근무기간을 추가로 제외하였다. 최종 모형은 VIF 10 이하(1.05~3.33), 공차 .10 이상(.30~.96)으로 독립변수 간 다중공선성의 문제가 없으므로 확인되었고, 종속변수의 자기상관은 Durbin-Watson 지수를 산출한 결과, 2.01 ($du=1.93<d<4-du=2.07$)로 2에 가까우며 du (상한값)와 $4-du$ (하한값) 사이에 존재하여 종속변수가 자기상관 없이 독립적인 것으로 나타나 회귀분석을 실시하기에 적절한 자료임이 확인되었다.

본 연구에서 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향에서 조직사회화의 매개효과를 검증하기 위해 1단계로 사회적 지지가 조직사회화에 미치는 영향을 분석한 결과 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=0.22, p<.001$). 2단계에서 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향을 검토한 결과 역시 유의한 관계가 확인되었다($B=0.32, p<.001$). 3단계에서 조직사회화가 조직몰입에 미치는 영향을 검토한 결과, 유의한 관계가 확인되었다($B=0.95, p<.001$). 부트스트래핑 기법을 활용하여 조직사회화의 매개효과를 추가로 검증한 결과, bias-corrected 95% CI가 0.12~.032로 조직사회화의 간접효과는 통계적으로 유의하였다. 즉 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향에서 조직사회화는 매개효과가 있었다. 한편, 사회적 지지의 하위요인 중 평가적 지지는 조직사회화를 통해 조직몰입에 유의한 간접효과를 보였으며($B=0.17$; 95% CI, 0.01~0.36), 다른 하위요인들은 간접효과가 유의하지 않았다(Table 2, Figure 1).

고찰

본 연구는 부서이동을 경험한 경력간호사를 대상으로 사회적 지지, 조직몰입, 조직사회화 간의 관계를 확인하고, 사회적 지지 유형별로 조직몰입에 미치는 영향에서 조직사회화의 매개효과를 검증하였다.

본 연구에서 부서이동 시 경력간호사의 조직몰입은 4.26점(7점 만점)이었으며, Kim 등[28]의 연구에서 4.53점(7점 만점), Park과 Park[32]의 연구에서 3.11점(5점 만점)과 비교했을 때 전반적으로 선행연

Table 2. PROCESS macro analysis of mediating effects of organizational socialization between social support and organizational commitment (N=202)

Step	Variable	B	SE	Boot SE	Boot 95% CI	t	p	R ²	F (p)
1	X → M	0.22	0.03			6.95	<.001	.52	5.30 (<.001)
2	X → Y	0.32	0.07			4.43	<.001	.65	8.89 (<.001)
	M → Y	0.95	0.15			6.15	<.001		
Total effect		0.53	0.07			7.55	<.001		
Indirect effect		X → M → Y	0.21	0.05	0.12 to 0.32				
1	X ₁ → M	-0.09	0.06			-1.34	.182	.54	5.29 (<.001)
2	X ₁ → Y	0.13	0.13			1.00	.318	.65	8.06 (<.001)
	M → Y	0.97	0.16			6.03	<.001		
Total effect		0.05	0.15			0.34	.734		
Indirect effect		X ₁ → M → Y	-0.08	0.06	-0.21 to 0.04				
1	X ₂ → M	0.17	0.08			2.18	.031	.54	5.29 (<.001)
2	X ₂ → Y	0.14	0.16			0.88	.382	.65	8.06 (<.001)
	M → Y	0.97	0.16			6.03	<.001		
Total effect		0.3	0.17			1.74	.084		
Indirect effect		X ₂ → M → Y	0.16	0.09	-0.01 to 0.34				
1	X ₃ → M	-0.02	0.06			-0.37	.712	.54	5.29 (<.001)
2	X ₃ → Y	0.04	0.13			0.34	.733	.65	8.06 (<.001)
	M → Y	0.97	0.16			6.03	<.001		
Total effect		0.02	0.14			0.15	.879		
Indirect effect		X ₃ → M → Y	-0.02	0.07	-0.16 to 0.11				
1	X ₄ → M	0.17	0.08			2.31	.022	.54	5.29 (<.001)
2	X ₄ → Y	-0.00	0.16			-0.02	.984	.65	8.06 (<.001)
	M → Y	0.97	0.16			6.03	<.001		
Total effect		0.16	0.17			0.97	.334		
Indirect effect		X ₄ → M → Y	0.17	0.09	0.01 to 0.36				

X consists of four subscales (X₁-X₄).

CI, confidence interval; SE, standard error; X, social support; X₁, informational support; X₂, emotional support; X₃, tangible support; X₄, appraisal support; M, organizational socialization; Y, organizational commitment.

구와 유사한 수준임을 알 수 있다. 이는 조직몰입 측정도구의 척도에 다소 차이가 있어 직접적인 비교에는 한계가 있으나, 전반적으로 중간 이상 수준으로 평가된다는 점에서 본 연구 참여 간호사들의 조직몰입은 선행연구와 유사한 수준으로 해석할 수 있다. 또한 조직사회화는 사회적 지지와 조직몰입 간의 관계에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 동료 및 상사의 사회적 지지가 조직사회화를 통해 조직몰입에 영향을 미치는 것을 의미하며, 사회적 지지와 조직사회화 수준이 높으면 조직몰입 또한 높아진다는 것을 시사한다. 경력간호사가 부서이동을 하게 되면, 새로운 지식과 기술을 익히기 위한 공식적인 교육이나 훈련(형식학습)도 필요하지만, 업무현장에서 다른 조직 구성원과의 대화, 업무 수행에 필요한 정보탐색, 그리고 일상적인 업무경험을 통해 스스로 돌아보고 배우는 비공식적인 학습(비형식학습)이 조직사회화에 더욱 중요하다고 보고되고 있다[33]. 따라서 멘토링 등 사회적 지지를 통해 비공식적인 학습을 촉진함으로써 조직사회화를 강화하고, 나아가 조직몰입을 높일 필요가 있다[34].

본 연구에서 동료 및 상사로부터 받는 사회적 지지 평균점수는 3.24점(5점 만점)으로, 동일한 도구를 사용한 대학병원[28] 및 종합병원[35,36] 간호사를 대상으로 한 기존 연구들보다 다소 낮은 수준이었다. 이는 본 연구대상자인 경력간호사가 부서이동으로 인해 역

할과 환경이 변경된 상황에서도, 신규간호사와 달리 일정 수준의 역할 수행을 기대 받으며 스스로 문제를 해결하려는 경향이 있거나, 부서이동 후 동료나 상사로부터 충분한 지지를 받지 못했다고 느꼈을 가능성을 생각해 볼 수 있다. 하지만 사회적 지지는 조직몰입과 조직사회화 모두와 유의미한 양의 상관관계를 보였으며, 이는 기존 연구결과와 일치한다[13,14,23,28,37].

상급종합병원은 중증 환자 비율이 높아 동료와의 신뢰와 협력이 잘 이루어질수록 조직몰입이 향상된다[38]. 그러나 부서이동 시에는 부서별 특성, 업무 프로토콜, 의사소통방식의 차이뿐만 아니라, 새로운 술기와 지식 습득의 부담, 소속감 부족, 업무상 의존도 증가 등의 요인으로 인해 간호사가 혼란을 느끼거나, 기존 구성원과 갈등을 겪을 수 있다[39]. 이러한 상황에서 동료 및 상사의 지지를 받는 간호사는 자존감, 회복탄력성과 업무성능에 긍정적인 영향을 경험하며, 정서적 피로와 소진을 덜 느낀다. 이는 새로운 부서에서 적응하는 동안 혼란과 갈등을 완화하고 조직몰입을 높이는 데 기여하며, 효과적인 대처전략으로 작용할 수 있다[16,40]. 선행연구에서 사회적 지지를 제공하는 멘토링 프로그램을 적용했을 때 조직몰입과 직무만족이 상승하였고, 이직의도는 감소하였다[41]. 국외에서는 경력간호사의 부서이동 시 새로운 환경과 업무에 효과적으로 적응할 수 있도록 기술

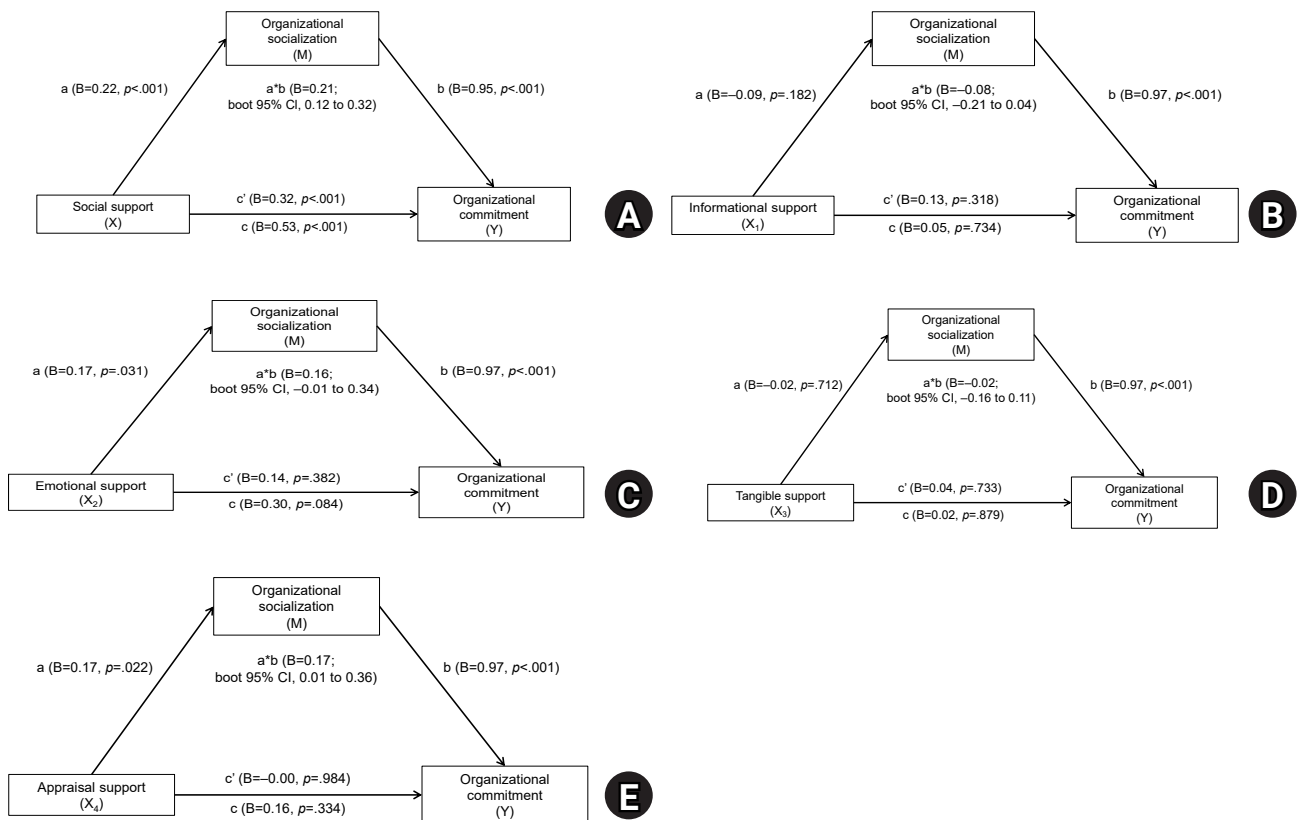


Figure 1. Mediating effect of organizational socialization on the relationship between social support and organizational commitment. (A) a, $X \rightarrow M$; b, $M \rightarrow Y$; c, total effect; c', direct effect; a*b, indirect effect. Control variables: age, marital status, religion, education level, salary, clinical career at current working unit, previous working unit, clinical career at previous working unit, position, working type, number of department rotation experiences, reason of department rotation, department rotation stress, and necessity of department rotation. (B) a, $X_1 \rightarrow M$; b, $M \rightarrow Y$; c, total effect; c', direct effect; a*b, indirect effect. Control variables: emotional support, tangible support, appraisal support, age, marital status, religion, education level, salary, clinical career at current working unit, previous working unit, clinical career at previous working unit, position, working type, number of department rotation experiences, reason of department rotation, department rotation stress, and necessity of department rotation. (C) a, $X_2 \rightarrow M$; b, $M \rightarrow Y$; c, total effect; c', direct effect; a*b, indirect effect. Control variables: informational support, tangible support, appraisal support, age, marital status, religion, education level, salary, clinical career at current working unit, previous working unit, clinical career at previous working unit, position, working type, number of department rotation experiences, reason of department rotation, department rotation stress, and necessity of department rotation. (D) a, $X_3 \rightarrow M$; b, $M \rightarrow Y$; c, total effect; c', direct effect; a*b, indirect effect. Control variables: informational support, emotional support, appraisal support, age, marital status, religion, education level, salary, clinical career at current working unit, previous working unit, clinical career at previous working unit, position, working type, number of department rotation experiences, reason of department rotation, department rotation stress, and necessity of department rotation. (E) a, $X_4 \rightarrow M$; b, $M \rightarrow Y$; c, total effect; c', direct effect; a*b, indirect effect. Control variables: informational support, emotional support, tangible support, age, marital status, religion, education level, salary, clinical career at current working unit, previous working unit, clinical career at previous working unit, position, working type, number of department rotation experiences, reason of department rotation, department rotation stress, and necessity of department rotation.

습득 및 학습을 위한 온·오프라인 교육뿐만 아니라 팀 간호체계를 통해 부서이동한 간호사의 업무를 경감하면서 교육과 지지를 함께 제공하는 등 다양한 프로그램을 제공하고 있다[42]. 이와 같이 국내에서도 상사와 동료의 정서적 지지와 정기적인 피드백을 제공하고, 팀 간 협력을 통해 업무 부담을 분담하며, 부서별 업무 정보와 조직 문화를 형식적·비형식적 학습을 통해 습득할 기회를 제공하는 등 조직 차원에서의 사회적 지지방안이 필요하다. 이러한 지원을 통해 부서이동한 경력간호사의 조직 적응을 돕는다면, 협력관계가 원활해

질 뿐만 아니라 개인의 삶과 업무에 긍정적인 영향을 미치고 조직몰입 또한 강화될 것으로 기대된다.

본 연구에서는 사회적 지지의 하위요인들이 조직몰입에 미치는 영향과 이 관계에서 조직사회화의 매개효과를 분석하였다. 분석결과, 정서적 지지와 평가적 지지가 조직사회화에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 이 중 평가적 지지는 조직몰입과의 관계에서 조직사회화의 매개효과가 나타났다. 평가적 지지란 상사나 조직으로부터 자기평가와 관련된 피드백을 의미한다[17]. 이러한 피드백은 간호사가 새로운 역

할과 책임을 더 명확히 이해하고, 소속감을 강화하며, 효과적으로 조직사회화를 이루는 데 기여할 수 있다[43]. 이러한 과정에서 자신의 기여와 가치를 인정받는다 느끼면, 조직에 대한 애착이 더욱 강해질 수 있다[44]. 선행연구에서 간호사 승단심사와 같은 적절한 평가와 피드백을 통해 전문 역할 및 직무권한 부여, 보상체계 구축이 제공될 때 간호사 개인의 간호역량이 향상되고 조직몰입도 높아지는 것으로 나타났다[45]. 결과적으로, 평가적 지지는 조직사회화를 높이는 경로를 통해 조직몰입을 간접적으로 강화하는 요인으로 작용할 수 있다. 정서적 지지는 상호간에 사랑, 안심, 공감, 연민 등을 의미하며[16], 간호사의 조직사회화를 돕는 요인으로 확인되었으나, 조직몰입으로 이어지는 간접효과는 나타나지 않았다. 이는 부서이동 초기 간호사의 자존감과 소속감이 일시적으로 약화된 상황에서, 기존 구성원들의 정서적 지지가 심리적 안정과 조직적응에 도움을 줄 수 있음을 시사한다[39]. 정보적 지지와 물질적 지지는 조직사회화나 조직몰입과 유의한 관계가 나타나지 않았으며, 이는 경력간호사의 경우 이미 기본적인 업무수행에 필요한 지식이나 기술, 자원을 어느 정도 확보하고 있어서 상대적으로 중요도가 낮을 수 있기 때문이라고 생각된다.

본 연구결과, 조직사회화 평균점수는 2.98점(5점 만점)으로 동일한 척도를 사용한 Shin 등[46]의 연구결과와 유사하였고, 사회적 지지, 특히 평가적 지지와 조직몰입과의 관계를 매개하는 변수로 확인되었다. 신규간호사들의 경우 새로운 환경에 원활하게 적응할 수 있도록 조직사회화 프로그램을 제공하는 등 다양한 노력을 기울이고 있다[24]. 반면, 경력간호사는 적응을 돕기 위한 프로그램이나 지지 체계가 없이, 개인의 역량에만 의존하여 적응해야 하는 상황이며, 이에 대한 기관의 대응은 급여개선이나 단기적 해결책에 그치는 경우가 많다[8]. 조직사회화는 간호사가 직무 수행과정에서 겪는 불확실성을 감소시키고, 직무만족도를 높이면서, 직원 간의 소속감을 조성하는 데 중요하다[43]. 따라서 간호관리자는 경력간호사의 조직사회화 요구를 파악하고, 이를 바탕으로 전략적인 관리중재를 통해 개인의 성장과 조직 적응을 동시에 도모해야 한다.

본 연구에서 부서이동 시 발생하는 스트레스에 대해 응답자의 90% 이상이 '높음' 또는 '매우 높음'으로 응답하여, 부서이동이 간호사들에게 상당한 스트레스를 유발하고 있으며 스트레스가 매우 높다고 보고한 경우 조직몰입이 유의하게 낮아, 조직몰입을 높이기 위해서는 부서이동 간호사의 스트레스 관리가 필요함을 알 수 있었다. 따라서 스트레스 유형들을 파악하여 이러한 스트레스를 해소할 수 있는 구체적인 관리전략이 실무현장에서 필요하다고 본다. 한편, 본 연구에서 부서이동을 4회 이상 경험하였거나, 부서이동이 필요하다고 생각하는 간호사는 조직몰입 점수가 높게 나타났다. 이는 부서이동 경험이 단순한 혼란요인이 아니라 오히려 다양한 임상상황과 팀 환경에 적응하면서 조직에 대한 이해와 소속감을 높이는 기회로 생각해 볼 수 있다[43,47]. 따라서 부서이동을 부정적으로 보기보다는 필요함을 받아들이고 조직몰입 향상을 위한 전략적인 경력개발 기회로

삼을 수 있도록 분위기를 조성할 필요가 있다.

본 연구는 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향을 단순히 확인하는 데 그치지 않고, 조직사회화의 매개효과를 규명하였다는 점에서 의의가 있다. 이러한 연구결과를 바탕으로 사회적 지지를 포함한 조직사회화 프로그램 개발 및 경력관리 시스템을 체계적으로 관리하여 요즘과 같이 빠르게 변화하는 의료시스템에 간호조직이 부응하며 대처해 나갈 수 있으리라 본다.

결론

본 연구에서는 경력간호사의 부서이동 시 사회적 지지가 조직몰입에 영향을 미치는 과정에 있어 조직사회화의 매개효과를 확인하였다. 사회적 지지가 조직사회화를 강화했을 때 조직몰입도가 높아졌다. 특히 사회적 지지 중에서도 평가적 지지는 조직사회화를 통해 간접적으로 조직몰입을 높이는 요인으로 작용하였다. 이는 부서이동이라는 낯설고 부담이 큰 변화의 시기에 사회적 지지의 조직사회화를 매개한 중재가 간호사 간 역지사지 인식으로 확장되고 개인의 새로운 경력개발의 긍정적인 기회로 여길 것이라 본다.

이러한 본 연구의 의의와 그에 따른 기초자료 및 제안사항을 제공할 수 있지만 몇 가지 제한적인 측면도 있다. 첫째 본 연구는 일 지역의 부서이동한 지 1년 이내의 간호사를 대상으로 설문조사 하였기 때문에 연구결과를 일반화시키는 데 주의가 필요하다. 따라서 다양한 규모의 임상간호사를 대상으로 반복연구를 제언한다. 둘째, 부서이동 시 조직몰입에 영향을 미치는 사회적 지지와 같은 외적인 요인 외에 내적인 심리적 자본과 같은 잠재적인 매개요인도 배제할 수 없으므로 이에 대한 연구가 필요할 것으로 생각된다. 셋째, 부서적용기간이 부서마다 다를 것으로 본다. 본 연구에서는 부서의 특성을 고려하지 못하였으므로 추후 좀 더 구체적으로 부서의 특성을 분류하여 적용기간을 연구해 볼 것과 연령과 경력기간에 따른 적응도에 관한 연구를 제언한다.

Article Information

Conflicts of Interest

No potential conflict of interest relevant to this article was reported.

Acknowledgements

None.

Funding

This study was conducted with the support of the Department of Nursing at Jeonbuk National University Hospital.

Data Sharing Statement

Please contact the corresponding author for data availability.

Supplementary Data

Supplementary data to this article can be found online at <https://doi.org/10.4040/jkan.25042>.

Author Contributions

Conceptualization or/and Methodology: YJJ, JAJ, YSB, SHP, EJL. Data curation or/and Analysis: YJJ, JAJ, YSB, SHP, EJL. Funding acquisition: YJJ, SHP. Investigation: YJJ, JAJ, YSB, SHP. Project administration or/and Supervision: YJJ, EJL. Resources or/and Software: YJJ, JAJ, YSB, SHP, EJL. Validation: YJJ, JAJ, YSB, SHP, EJL. Visualization: YJJ, JAJ, YSB, SHP, EJL. Writing: original draft or/and review & editing: YJJ, JAJ, YSB, SHP, EJL. Final approval of the manuscript: all authors.

REFERENCES

1. Lee EY, Kim NH. Relationship among nurses' attitude on job rotation, job stress and organizational commitment. *Korean J Occup Health Nurs*. 2012;21(2):154-163. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.2.154>
2. Moon IO. The structural model about impact of nurse's career management, career plateau, career satisfaction on career commitment. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2010;16(2):180-189. <https://doi.org/10.1111/jkana.2010.16.2.180>
3. Korean Hospital Nurses Association. 2024 Hospital nurse working conditions status survey [Internet]. Hospital Nurses Association; 2024 [cited 2024 Feb 20]. Available from: <https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php>
4. Lee J, Kim H, Lim S. An integrative review of job stress and mental health intervention programs for experienced nurses. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs*. 2019;28(2):190-204. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2019.28.2.190>
5. Oh SJ. A study on the influence of job circulation system on job satisfaction: focused on the moderating effect of organizational fairness [master's thesis]. Seoul: Seoul National University; 2017.
6. Shin S, Yu M. A model for predicting career satisfaction of nurses experiencing rotation. *J Korean Acad Nurs*. 2017;47(4):551-561. <https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.4.551>
7. Huang S, Lin YH, Kao CC, Yang HY, Anne YL, Wang CH. Nursing job rotation stress scale development and psychometric evaluation. *Jpn J Nurs Sci*. 2016;13(1):114-122. <https://doi.org/10.1111/jjns.12095>
8. Lee EJ, Yoo EK. The experience of unwanted department relocation of the nurse. *J Korea Soc Wellness*. 2017;12(2):37-48. <https://doi.org/10.21097/ksw.2017.05.12.2.37>
9. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav*. 1979;14(2):224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
10. Baernholdt M, Mark BA. The nurse work environment, job satisfaction and turnover rates in rural and urban nursing units. *J Nurs Manag*. 2009;17(8):994-1001. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01027.x>
11. Park GJ, Kim YN. Factors influencing organizational commitment among hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2010;16(3):250-258. <https://doi.org/10.1111/jkana.2010.16.3.250>
12. Lee JY, Cho SJ, Min HY. The influence of the resilience on the organizational commitment of kindergarten and childcare teachers: social support as a mediating variable. *J Korean Manag Assoc*. 2012;30(3):59-67. <https://doi.org/10.7466/JKHMA.2012.30.3.059>
13. Lee JS. Effects of nurses' resilience, job satisfaction and social support on organizational commitment. *Korean J Health Serv Manag*. 2018;12(1):57-67. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2018.12.1.057>
14. Orgambidez A, Almeida H. Predictors of organizational commitment in nursing: results from Portugal. *Invest Educ Enferm*. 2018;36(1):e14. <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v36n1e14>
15. Park JW. A study to development a scale of social support [dissertation]. Seoul: Yonsei University; 1985.
16. Donovan EE, Greenwell MR. Social support in nursing: a review of the literature. *Nurs Commun* [Internet]. 2021 [cited 2024 Feb 20];1(1):2. Available from: <https://repository.usfca.edu/nursingcommunication/vol1/iss1/2>
17. Kim KH. A study on the relationship among insurance review nurses' perceived social support, self-efficacy and burnout [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2008.
18. Kim MS, Choi SO. Concept analysis of organizational socialization. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2003;9(1):19-30.
19. Kim KM. The impact of organizational socialization tactics on newcomers' organizational citizenship behaviors: the mediating effect of perceived organizational support. *Korean Psychol J Cult Soc Issues*. 2018;24(4):519-539. <https://doi.org/10.20406/kjcs.2018.11.24.4.519>

20. Park JO, Jung KI. Effects of advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention. *J Korean Acad Nurs Adm.* 2016; 22(2):137-147. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.2.137>
21. Woo HS. Job satisfaction and adaptation of nurses after inter-departmental rotation [master's thesis]. Gyeongsan: Yeungnam University; 2016.
22. Song YS, Jung KI. The effect of needs for professional development and organizational climate on organizational socialization. *J Korean Clin Nurs Res.* 2010;16(3):51-61. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2010.16.3.51>
23. 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. *J Korean Clin Nurs Res.* 2020;26(3):344-351. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2020.26.3.344>
24. Choi GH. The effects of the organizational socialization education program on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of new nurses. *Korean J Health Serv Manag.* 2014;8(3):89-102. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.3.089>
25. Kang YH, Lee EH, Kang KH. Effects of organizational socialization, perceived organizational vision and attitude toward organizational change on organizational commitment of general hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Adm.* 2020;26(5):468-477. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.5.468>
26. Yom YH, Noh SM, Kim KH. Clinical nurses' experience of positive organizational culture. *J Korean Acad Nurs Adm.* 2014;20(5):469-480. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.5.469>
27. Eo YS. Path analysis of empowerment, social support, organizational commitment, burnout, and turnover intention among nurses. *J Korean Data Anal Soc [Internet].* 2015 [cited 2024 Feb 20];17(3):1683-1697. Available from: https://www.kci.go.kr/kciportal/landing/article.kci?arti_id=ART002003998
28. Kim JE, Shin SH, Ko SJ. The effect of emotional labor, social support and anger expression on nurses' organizational commitment. *Korean J Stress Res.* 2018;26(1):1-6. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2018.26.1.1>
29. Lee YS, Lee J, Lee KT. Amount of responding times and reliable responses at online survey. *Surv Res.* 2008;9(2):51-83.
30. Lee MH. Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals. *J Korean Acad Nurs Adm.* 1998;4(2):363-385.
31. Sohn IS, Kim HS, Kwon JS, Park DL, Han YH, Han SS. Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *J Korean Clin Nurs Res.* 2008; 14(1):85-97.
32. Park MJ, Park HJ. The influence of attitude toward job rotation, professional self-concept and organizational commitment on patient safety nursing activities: a cross-sectional study. *J Korean Acad Fundam Nurs.* 2023;30(3):303-312. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2023.30.3.303>
33. Hwang Y, Kim J. Structural relationships between formal learning, informal learning, organizational socialization and turnover intention of early career sales employees at large corporations in South Korea. *Korean J Hum Resour Dev Q.* 2019; 21(1):29-66. <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2019.21.1.002>
34. Gong Z, Van Swol LM, Wang X. Study on the relationship between nurses' mentoring relationship and organizational commitment. *Int J Environ Res Public Health.* 2022;19(20):13362. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013362>
35. Lee HN, Wee H. Effects of gratitude disposition, social support, and occupational stress of clinical nurses on grit. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs.* 2023;32(1):56-66. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2023.32.1.56>
36. Im SB, Lee MY, Kim SY. Nurses' perception of organizational commitment, nursing work environment, and social support in a general hospital. *J Korean Acad Nurs Adm.* 2015;21(1):1-9. <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.1.1>
37. Chae JH, Kim YS. A structural equation model of organizational commitment by hospital nurses: the moderating effect of each generation through multi-group analysis. *J Korean Acad Soc Nurs Educ.* 2022;28(3):305-316. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2022.28.3.305>
38. Chung HJ, Ahn SH. Relationship between organizational culture and job satisfaction among Korean nurses: a meta-analysis. *J Korean Acad Nurs Adm.* 2019;25(3):157-166. <https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.3.157>
39. Halberg N, Assafi L, Kammersgård G, Jensen PS. "Wow I had no idea": how job rotation is experienced by nurses caring for elective orthopaedic patients: a qualitative study. *J Clin Nurs.* 2020;29(5-6):932-943. <https://doi.org/10.1111/jocn.15157>
40. Hu SH, Yu YM, Chang WY, Lin YK. Social support and factors associated with self-efficacy among acute-care nurse practitioners. *J Clin Nurs.* 2018;27(3-4):876-882. <https://doi.org/10.1111/jocn.14129>

41. Lee BS, Park JS, Lee JH, Hong SN. Effects of the mentoring program as a strategy for retention of clinical nurses. *J Korean Acad Nurs Adm.* 2010;16(1):48-58. <https://doi.org/10.1111/jkana.2010.16.1.48>
42. Luk CY, Duncan R, Moss C. The support, education and learning needs of experienced nurses who are transitioning to work in intensive care: a scoping review. *J Clin Nurs.* 2025; 34(2):430-453. <https://doi.org/10.1111/jocn.17593>
43. Song Z, Shen Y, Yao X, Wen S, Wang J, Chen Y, et al. "Discovering shine through feedback seeking": feedback seeking among new graduate nurses: a qualitative study. *BMC Nurs.* 2024;23(1):10. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01657-3>
44. Sepahvand F, Mohammadipour F, Parvizy S, Zagheri Tafreshi M, Skerrett V, Atashzadeh-Shoorideh F. Improving nurses' organizational commitment by participating in their performance appraisal process. *J Nurs Manag.* 2020;28(3):595-605. <https://doi.org/10.1111/jonm.12961>
45. Shin YH, Lee MR, Kim SN, Kim MJ, Kim AJ, Kim HJ, et al. The impact of clinical competence and perception of clinical ladder system on organizational commitment among nurses at a general tertiary hospital. *J Korean Acad Nurs Adm.* 2025; 31(1):120-131. <https://doi.org/10.1111/jkana.2025.31.1.120>
46. Shin NY, Yu SY, Kang SS, Lee SS, Park MJ, Lee DY, et al. Influence of nurse manager and peer group caring behaviors as perceived by nurses on organizational socialization and nursing performance. *J Korean Acad Nurs Adm.* 2020;26(2):110-119. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.2.110>
47. Lee SJ, Lee YM. A study on impact of nursing work environment, interpersonal skills, and grit on field adaptation of nurses who have experienced department transfers. *J Korean Crit Care Nurs.* 2024;17(2):71-82. <https://doi.org/10.34250/jkccn.2024.17.2.71>