



# 신규간호사의 조직사회화 영향 요인

오현미<sup>1)</sup> · 박영례<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>동군산병원 QPS 팀장, <sup>2)</sup>국립군산대학교 간호학과 교수

## Factors Associated with Organizational Socialization in New Nurses

Oh, Hyunmi<sup>1)</sup> · Park, Youngrye<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Manager, Quality Improvement Patient Safety Team, Donggunsan Hospital, Gunsan

<sup>2)</sup>Professor, Department of Nursing, Kunsan National University, Gunsan, Korea

**Purpose:** The aim of this study was to examine the relationship between calling, clinical performance, role conflict, and organizational socialization and to evaluate the factors associated with organizational socialization of new nurses.

**Methods:** This study design was cross-sectional correlational study. The participants of this study were new nurses 171 at general hospitals in Jeollabuk-do. Data was collected between August 1 to 20, 2018 from questionnaire responses and were analyzed with descriptive statistics, independent t-test, one-way ANOVA, pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. **Results:** The average calling rating was  $2.47 \pm 0.59$  (rated on a scale of 1~4), clinical performance rating was  $3.55 \pm 0.52$  (rated on a scale of 1~5), role conflict rating was  $3.29 \pm 0.59$  (rated on a scale of 1~5), and organizational socialization rating  $3.19 \pm 0.41$  (rated on a scale of 1~5). Calling, clinical performance, role conflict, gender, and work in the desired unit were the significant factors influencing organizational socialization of new nurses.

**Conclusion:** These findings indicate that strategies are needed to improve organizational socialization of new nurses to ensure effective management of personnel. Moreover, it is necessary to develop a program to cultivate the nursing calling, enhance clinical performance, and resolve role conflicts among new nurses.

**Key Words:** Nurse; Organizations; Calling; Clinical performance; Role conflict

## 서론

### 1. 연구의 필요성

간호사는 대상자에게 직접 의료 서비스를 제공하는 필수 인력으로 병원의 전문 인력 중 가장 많은 비율을 차지하고 있는 중요한 인적 자원이다. 하지만, 최근 의료기술의 발달과 사회, 경제적인 성장으로 평균 수명이 연장됨에 따라 만성질환의 증가와 더불어 대상자의 간호 요구도가 복잡하고 다양해지고 있어 임상 현장의 간호사들은 간호 업무 수행에 많은 어려움을 겪

고 있는 실정이다. 특히, 신규간호사들은 의료기관이라는 특수한 상황 속에서 누구나 거치게 되는 하나의 과정인 현실 충격에서부터 간호 수행에 필요한 지식과 기술적 요구의 증가, 복잡한 대인관계, 잦은 교대 근무, 과중한 직업적인 책임 등 다양한 문제에 직면하게 되어 어려움을 겪고 있다(Jo & Kang, 2015).

간호사의 이직률은 전체적으로 19.7%이고, 신규간호사의 이직 현황을 살펴보면 2013년 29%에서 2018년 45.5%로 증가하였다(Korean Hospital Nurses Association, 2019). 이직 시 점별로는 정규 발령 후 16.8%, 부서 현장 교육 전 23.7%, 부서 현장 교육 중 5.0%, 임시직 중 이직은 5.6%로 나타났고, 해마다

**주요어:** 간호사, 조직사회화, 소명, 임상수행능력, 역할갈등

**Corresponding author:** Park, Youngrye <https://orcid.org/0000-0002-1667-8129>  
Department of Nursing, Kunsan National University, 558 Daehak-ro, Gunsan 54150, Korea.  
Tel: +82-63-469-1992, Fax: +82-63-469-7429, E-mail: yrpark@kunsan.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 오현미 석사학위논문 일부 발췌한 것임.  
- This article is based on a part of the first author's master's thesis from Kunsan National University.

Received: Nov 5, 2021 / Revised: Nov 30, 2021 / Accepted: Nov 30, 2021

신규간호사의 이직률이 일반간호사에 비해 높은 비율로 나타나(Korean Hospital Nurses Association, 2019) 인사관리와 환자간호 질 측면에서 매우 심각한 상황이 초래되고 있는 실정이다. 그러나, 국내 간호사 부족 현상의 원인이 단순히 간호사의 절대 수가 부족한 것보다는 병원이 간호사를 성공적으로 보유하지 못했기 때문으로 여겨지고(Im, Lee, & Kim, 2015), 이를 근본적으로 해결하기 위해서는 간호조직이 변화해야 하며 조직사회화에 대한 이해가 필수적이라 생각된다(Song, Kim, Lee, & Jeon, 2020).

이처럼, 간호조직에서 조직사회화 개념을 적용해야 하는 이유는 외부적으로 병원이 효율성을 중시한 경영마인드로 전환되면서 조직관리 기법이 빠르게 변화하고 있고, 내부적으로는 조직을 구성하는 간호사들의 교육수준 상승과 성장 욕구 및 가치관이 다양해짐에 따라 이러한 조직과 개인 간의 관계를 설명하는데 적합하기 때문이다(Song & Lee, 2010). 간호에서 조직사회화란 병원의 현장적응으로 표현하기도 하며(Sohn et al., 2008) 개인이 속해있는 조직의 규범과 가치를 내면화하여 조직이 필요로 하는 업무지식, 기술의 습득 및 생산성 있는 일원으로 변화되어 가는 것으로서 일련의 학습과도 같은 과정이다(Kim & Choi, 2003). 높은 조직사회화는 개인의 태도와 행동변화를 유도하여 적응력을 향상시키고 이직을 예방할 수 있으므로 신규간호사 개인과 간호조직 모두에게 유익한 결과를 가져온다(Yoo et al., 2012). 소명의식은 간호사 개인이 자신의 일에 대해 가지는 인식 중의 하나로 일에 있어서 자신의 역할을 깨닫고, 그 속에서 의미와 목표를 추구(Dik, Eldridge, Steger, & Duffy, 2012)함으로써 직무에 몰입하도록 도와 직무만족감을 향상시킨다. 선행연구에 따르면 소명의식은 기본 심리욕구를 매개로 하여 삶의 만족감을 높여주며, 직무환경 위험요인에 대한 스트레스를 감소시키고(Dik et al., 2012) 재직의도에 긍정적인 영향을 미쳐, 이직률을 감소시킴으로써 조직에 순기능을 미친다(Wrzesniewski & Dutton, 2001; Oh & Han, 2018). 소명을 가진 사람들은 일에서 핵심 역량을 수행하며 일과 삶에서 만족감을 느끼고(Peterson, Park, Hall, & Seligman, 2009), 자신의 일을 의미 있다고 여기는 이들은 일을 더 중요하게 여기며 더 높은 가치를 부여하며 높은 직무만족을 보인다(Harpaz & Chandler, 2005). 소명의식은 조직사회화와 관련이 있으므로(Woo, Park, & Kim, 2020) 신규간호사의 소명의식을 확인하고 조직사회화에 미치는 영향을 살펴볼 필요가 있다.

임상수행능력은 포괄적인 개념으로 간호역량, 간호실무능력, 핵심심기, 업무수행능력 등으로 다양하게 표현된다. 임상수행능력은 간호업무를 수행함에 있어 충분한 지식과 비판적

사고, 기술을 보유하고 있는 상태를 말하는 것으로 간호의 전문적인 업무능력과 효율적인 간호 업무 수행과의 관계에 중점을 두는 것을 의미한다(Park & Kim, 2008). 신규간호사의 임상수행능력 부족과 상황 판단의 어려움으로 인한 업무 미숙이나 실수는 성공적인 조직적응에 중대한 방해 요인으로(Macintosh, Wuest, Gray, & Cronkhite, 2010) 작용 될 수 있다. 그러므로 신규간호사가 병원 현장에 잘 적응할 수 있도록 역할 변화를 돕고 전문직 간호사로서 독자적인 환자 간호를 수행할 수 있도록 임상수행능력을 향상시키기 위한 교육과 지지가 필요하다. 이에 신규간호사의 임상수행능력과 조직사회화의 정도와 관계를 확인해보는 것은 의미가 있다고 하겠다.

한편, 신규간호사는 학교에서 병원으로의 환경변화에 직면하면서(Son, Lee, & Cho, 2017) 이 과정에서 역할이행을 잘 하지 못하면 부적응과 역할갈등은 경험하게 된다(Weaver, 2013). 대부분 스스로 해결하기 어려운 업무로 인한 자신감 상실과 낮은 업무만족, 부적절한 인간관계와 직장내 괴롭힘으로 인한 내적 갈등을 겪게 되고, 이는 정서적 소진으로 이어져 이직을 선택하게 된다(Ebrahimi, Hassankhani, Negarandeh, Azizi, & Gillespie, 2016). 즉, 신규간호사가 겪는 갈등은 조직에 적응하고 성장하는데 저해 요인으로 작용하여 간호사 개인뿐만 아니라 간호전문직 발전에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 그러므로 신규간호사가 전문인으로서 기대되는 역할을 내면화하여 역할을 잘 수행할 수 있도록 조직사회화를 증진시킬 필요가 있다.

조직사회화에 관련된 국내, 외 연구를 살펴보면 조직사회화에 대한 개념분석, 조직사회화 영향요인, 성격유형에 따른 조직사회화, 성공적인 조직 적응(Kim & Choi, 2003; Song & Lee, 2010; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Jo & Kang, 2015) 등에 대한 연구가 있었다. 그러나 간호학 측면에서 개인이 일에 대한 의미와 목적, 태도로서의 소명의식과 임상수행능력, 역할갈등을 주요 변수로 하여 살펴본 연구는 거의 찾아보기 어려웠다. 이에 본 연구에서 신규간호사의 소명의식, 임상수행능력, 역할갈등이 조직사회화에 미치는 영향을 확인하여 간호조직의 효율적인 인력 관리 방안을 위한 기초자료를 확보하고 간호 전문직 발전에 기여할 수 있는 토대를 마련하고자 하였다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 신규간호사의 소명의식, 임상수행능력, 역할갈등 및 조직사회화의 정도를 확인하고 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것이다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 신규간호사의 소명의식, 임상수행능력, 역할갈등 및 조직사회화의 정도와 변수들 간의 관계를 확인하고, 조직사회화에 영향을 미치는 주된 요인을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구대상자는 전라북도에 소재한 7개의 종합병원에 근무하고 있는 12개월 이하의 신규간호사로 연구참여에 자발적으로 서면 동의한 자이다. 본 연구를 위한 표본수를 구하기 위해 G\*Power 3.1.9 프로그램을 사용하였다. 중간 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .90을 기준으로 하고 일반적 특성과 주요 변수를 독립변수로 하여 총 11개를 투입하였을 때 회귀분석에 필요한 최소 표본의 크기는 152명이었다. 본 연구에서는 탈락률을 고려하여 총 200명을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 총 190부가 회수되었는데 이중 설문항목에 누락이 있거나 부적절하게 응답한 자료 19부를 제외하고 총 171부의 설문지가 자료분석에 활용되었다.

### 3. 연구도구

#### 1) 소명의식

소명의식을 측정하기 위해 Dik 등(2012)의 Calling and Vocation Questionnaire (CVQ)를 타당도와 신뢰도를 확인한 Shim과 Yoo (2012)의 한국판 소명척도

(CVQ-K)를 본 도구의 개발자로부터 승인을 얻은 후 사용하였다. 본 도구는 초월적 부름-존재, 목적/의미-존재, 친사회적 지향-존재의 3개 하위척도로 구성되어 있으며 각 4개 문항씩 총 12개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 4점 Likert 척도로 '전혀 해당되지 않는다'(1점)에서부터 '전적으로 해당 된다'(4점)까지로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 소명의식이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 Dik 등(2012)이 개발한 당시 .85였고, Shim과 Yoo (2012)의 연구에서는 .85였으며, 본 연구에서는 .92였다.

#### 2) 임상수행능력

임상수행능력을 측정하기 위해 Park과 Kim (2008)이 개발

한 인사고과 도구를 Park과 Kim (2008)이 수정·보완하여 타당도와 신뢰도를 확인한 임상수행능력 측정도구를 사용하였다. 도구 사용에 대해서는 원 개발자와 수정·보완한 연구자에게 모두 승인을 얻었으며, 본 도구는 간호제공기능 27개 문항, 간호지원기능 5개 문항, 의사소통 및 인간관계기능 5개 문항, 간호사의 능력 및 태도 18개 문항의 4개 하위 영역 총 55개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 못함'(1점)에서부터 '매우 잘함'(5점)까지로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 임상수행능력이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 Park 등(2007)이 개발한 당시 .98이었고, Park과 Kim (2008)의 연구에서는 .97이었으며, 본 연구에서는 .98이었다.

#### 3) 역할갈등

역할갈등을 측정하기 위해 Kim과 Park (1995)이 개발한 역할갈등 측정도구를 사용하였다. 도구 사용에 대해서는 도구 개발자로부터 승인을 얻었으며, 본 도구는 역할 모호 요인 15개 문항, 능력부족요인 11개 문항, 환경장애요인 6개 문항, 협조부족요인 5개 문항의 4개 하위 영역 총 37개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '매우 그렇지 않다'(1점)에서부터 '매우 그렇다'(5점)까지로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 역할갈등 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 Kim과 Park (1995)이 개발한 당시 .94였으며, 본 연구에서는 .97이었다.

#### 4) 조직사회화

조직사회화를 측정하기 위해 Sohn 등(2008)이 개발한 조직사회화 측정도구를 사용하였다. 도구 사용에 대해서는 도구 개발자로부터 승인을 얻었으며, 본 도구는 개인적 특성 8개 문항, 단체적 특성 8개 문항, 직업 정체성 3개 문항, 직무수행 5개 문항, 직무만족 5개 문항, 조직몰입 5개 문항, 소진 5개 문항의 7개 하위 영역 총 39개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '매우 그렇지 않다'(1점)에서부터 '매우 그렇다'(5점)까지로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 조직사회화 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 Sohn 등(2008)이 개발한 당시 .97이었으며, 본 연구에서는 .91이었다.

### 4. 윤리적 고려

대상자에 대한 윤리적 고려와 보호를 위하여 2017년 7월 군산대학교 생명윤리위원회의 승인(IRB No: 1040117-201806-HR-015-02)을 얻은 후 연구를 시행하였다. 본 연구의 대상자들은

연구참여 설명문을 읽고 자발적으로 연구에 참여에 동의한 후 설문에 응답하였다. 연구참여 설명문과 동의서에는 본 연구의 목적, 익명성, 비밀 보장과 연구결과는 연구 이외의 다른 목적으로 이용되지 않을 것과 대상자는 연구에 참여하는 동안 어떤 불이익도 받지 않을 것이며, 원할 경우 언제라도 연구에의 참여를 중단할 수 있다는 내용을 포함하였다. 연구에 참여한 대상자에게 감사의 의미로 소정의 선물을 하였고, 수집된 자료는 식별이 불가능하도록 ID번호를 부여하여 자료를 분석하였다.

### 5. 자료수집

본 연구의 자료수집은 전라북도에 소재한 종합병원 7곳에서 2018년 8월 1일부터 8월 20일까지 자가 보고식 설문지를 이용하여 총 20일 동안 이루어졌다. 연구자가 직접 연구대상자들이 속해있는 종합병원 7곳의 간호부서장에게 사전에 전화하여 방문 허락을 구한 후 약속된 날짜에 방문하여 연구의 목적과 익명성, 비밀보장 등에 대해 충분히 설명하고 연구참여 동의서에 자율적으로 서면 동의한 대상자에 한하여 설문지를 배부한 후 자가보고 형식으로 설문지를 작성하도록 하였다. 설문지 작성에 소요된 시간은 15~20분이었으며, 작성한 설문지는 밀봉이 가능한 개별봉투에 넣도록 하였고, 재방문하여 설문지를 밀봉된 상태로 회수하였다.

### 6. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 23.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적특성과 소명의식, 임상수행능력, 역할갈등 및 조직사회화의 정도는 평균과 표준편차, 빈도와 백분율을 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 소명의식, 임상수행능력, 역할갈등 및 조직사회화의 차이는 독립표본 t 검정과 일원배치 분산분석(one-way ANOVA)으로 분석하였으며, Scheffé test로 사후 분석하였다. 대상자의 소명의식, 임상수행능력, 역할갈등 및 조직사회화 간의 상관관계는 피어슨 상관계수(Pearson's correlation coefficients)를 이용하여 분석하였다. 대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인은 입력방식의 회귀분석(enter multiple regression analysis)을 이용하여 분석하였다.

대상자의 평균 연령은 24.4세이었고, 25세 미만이 1521명(70.8%)으로 많았으며, 성별은 여자가 149명(87.1%)으로 많았다. 경력은 평균 5.56개월이었고, 6개월 미만이 130명(76.0%)으로 많았으며, 교육정도는 학사가 155명(90.6%)으로 전문학사 16명(9.4%)보다 많았다. 근무부서는 일반 병동이 121명(70.8%)으로 많았고, 희망부서에서의 근무 유무는 희망부서에서 근무하고 있다는 사람이 117명(68.4%)으로 그렇지 않은 사람 54명(31.6%) 보다 많았다. 간호직을 선택한 동기에서는 취업보장이 72명(42.1%), 가족·친지의 권유가 43명(25.1%) 순으로 나타났고, 입문교육과정에 대한 경험은 '있다'가 154명(90.1%)으로 대다수를 차지하였다(Table 1).

### 2. 대상자의 소명의식, 임상수행능력, 역할갈등 및 조직사회화의 정도

대상자의 소명의식은 4점 만점에서 평균 2.47±0.59점으로 나타났고, 하위 영역으로는 목적/의미가 2.54±0.71점으로 가장 높았으며, 초월적 부름이 2.39±0.64점으로 낮게 나타났다. 대상자의 임상수행능력은 5점 만점에서 평균 3.55±0.52점으로 나타났고, 하위 영역으로는 간호지원이 3.71±0.55점으로

**Table 1.** General Characteristics of Participants (N=171)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)	< 25	121 (70.8)
	≥ 25	50 (29.2)
		24.4±3.0
Gender	Men	22 (12.9)
	Women	149 (87.1)
Career (month)	< 6	130 (76.0)
	6~12	41 (24.0)
		5.6±2.7
Education	College	16 (9.4)
	≥ Bachelor	155 (90.6)
Work unit	General unit	121 (70.8)
	Special unit	50 (29.2)
Work in the desired unit	Yes	117 (68.4)
	No	54 (31.6)
Motivation for choosing a nursing job	Aptitude	28 (16.4)
	Help others	28 (16.4)
	Family's recommendation	43 (25.1)
	Job guarantee	72 (42.1)
Experience of introductory course	Yes	154 (90.1)
	No	17 (9.9)

## 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

**Table 2.** Level of Calling, Clinical Performance, Role Conflict, and Organizational Socialization

(N=171)

Variables	Range	Min	Max	M±SD
Calling	1~4	1.00	4.00	2.47±0.59
Transcendent summons	1~4	1.00	4.00	2.39±0.64
Purpose/Meaning	1~4	1.00	4.00	2.54±0.71
Prosocial motivation	1~4	1.00	4.00	2.48±0.66
Clinical performance	1~5	2.09	5.00	3.55±0.52
Providing nursing care	1~5	2.11	5.00	3.49±0.53
Nursing support	1~5	2.20	5.00	3.71±0.55
Communication and relationship	1~5	1.60	5.00	3.62±0.67
Ability and attitude	1~5	1.89	5.00	3.59±0.56
Role conflict	1~5	1.03	4.97	3.29±0.59
Role ambiguity	1~5	1.00	4.93	3.26±0.64
Deficiency of ability and skills	1~5	1.09	5.00	3.30±0.58
Working environment	1~5	1.00	5.00	3.48±0.74
Deficiency of job-related collaboration	1~5	1.00	5.00	3.15±0.69
Organizational socialization	1~5	2.08	4.74	3.19±0.41
Personal characteristics	1~5	1.88	5.00	3.60±0.58
Group characteristics	1~5	2.63	4.75	3.50±0.47
Professional identity	1~5	1.00	5.00	3.50±0.72
Job performance	1~5	1.00	5.00	2.66±0.78
Job satisfaction	1~5	1.40	5.00	3.25±0.57
Organizational commitment	1~5	1.00	5.00	2.88±0.65
Burn out	1~5	1.00	5.00	2.66±0.65

가장 높았으며, 업무수행이  $3.49 \pm 0.53$ 점으로 가장 낮게 나타났다. 대상자의 역할갈등은 5점 만점에서 평균  $3.29 \pm 0.59$ 점으로 나타났고, 하위 영역으로는 환경장애가  $3.48 \pm 0.74$ 점으로 가장 높았으며, 협조부족이  $3.15 \pm 0.69$ 점으로 가장 낮게 나타났다. 대상자의 조직사회화는 5점 만점에서 평균  $3.19 \pm 0.41$ 점으로 나타났고, 하위 영역으로는 개인적 특성이  $3.60 \pm 0.58$ 점으로 가장 높았으며, 직무수행과 소진이  $2.66 \pm 0.78$ 점과  $2.66 \pm 0.65$ 점으로 가장 낮게 나타났다(Table 2).

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직사회화의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 조직사회화의 차이에서는 성별( $t=2.61, p=.010$ ), 희망부서 근무 유무( $t=3.86, p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 성별에서는 남자가 여자보다 조직사회화 점수가 높은 것으로 나타났고, 희망부서 근무 유무에서는 희망부서에 근무하고 있는 그룹이 희망부서에 근무하고 있지 않는 그룹보다 조직사회화 점수가 높은 것으로 나타났다(Table 3).

그 외에 성별, 연령, 경력, 교육정도, 간호직 선택 동기, 근무부서 및 입문교육과정 경험에 따른 조직사회화의 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

### 4. 대상자의 소명의식, 임상수행능력, 역할갈등 및 조직사회화의 상관관계

대상자의 소명의식, 임상수행능력, 역할갈등 및 조직사회화의 상관관계에서는 소명의식과 임상수행능력( $r=.28, p<.001$ ), 소명의식과 조직사회화( $r=.40, p<.001$ ), 임상수행능력과 조직사회화( $r=.46, p<.001$ )는 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 역할갈등과 조직사회화( $r=-.39, p<.001$ )는 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 소명의식과 역할갈등( $r=-.05, p=.522$ ), 임상수행능력과 역할갈등( $r=-.12, p=.122$ )은 통계적으로 유의한 차이가 없었다(Table 4).

### 5. 대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인

회귀분석을 실시하기 전에 분산팽창지수(VIF)는 1.025~1.102로 모든 값이 10 이하였고, 공차한계(tolerance)는 0.907~0.975로 모두 0.1 이상으로 나타나 독립변수 간의 다중공선성의 문제가 없음을 확인하였다. 또한 Durbin-Watson 통계량이 2.084로 기준값인 2.0에 근접하여 오차항간에 자기상관성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 회귀 표준화 잔차의 정규 P-도표에서 45도 직선에 근접하였고, 산점도에서는 0을 중심으로 골고루

**Table 3.** Differences of Organizational Socialization according to Participants' General Characteristics (N=171)

Characteristics	Categories	M±SD	t or F	p
Age (year)	< 25	3.21±0.40	1.10	.275
	≥ 25	3.14±0.42		
Gender	Men	3.40±0.41	2.61	.010
	Women	3.16±0.40		
Career (month)	< 6	3.19±0.40	0.05	.959
	6~12	3.19±0.44		
Education	College	3.08±0.29	-1.17	.245
	≥ Bachelor	3.21±0.42		
Work unit	General unit	3.16±0.42	-1.75	.057
	Special unit	3.26±0.40		
Work in the desired unit	Yes	3.27±0.40	3.86	< .001
	No	3.02±0.37		
Motivation for choosing a nursing job	Aptitude	3.27±0.46	1.95	.123
	Help others	3.32±0.52		
	Family's recommendation	3.18±0.42		
	Job guarantee	3.12±0.31		
Experience of introductory course	Yes	3.21±0.41	1.23	.222
	No	3.08±0.34		

**Table 4.** Correlation among Calling, Clinical Performance, Role Conflict, and Organizational Socialization (N=171)

Variables	Calling	Clinical performance	Role conflict	Organizational socialization
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Calling	1			
Clinical performance	.28 (< .001)	1		
Role conflict	-.05 (.522)	-.12 (.122)	1	
Organizational socialization	.40 (< .001)	.46 (< .001)	-.39 (< .001)	1

퍼져 있었으며, Cook's distance는 1.0을 초과하지 않아 모형의 선형성, 오차항의 정규성 및 등분산성의 가정을 만족하였다.

대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 일반적 특성 중에서 조직사회화에 유의성을 나타낸 성별과 희망부서 근무 여부, 소명의식, 임상수행능력, 역할갈등을 독립변수로 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다. 성별, 희망부서 근무 유무는 가변수(dummy variables)로 처리하였다.

대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 주요 요인은 성별( $\beta = -.13, p = .029$ ), 희망부서 근무유무( $\beta = .15, p = .014$ ), 소명의식( $\beta = .27, p < .001$ ), 임상수행능력( $\beta = .33, p < .001$ ), 역할갈등( $\beta = -.30, p < .001$ )으로 나타났으며, 모형의 설명력은 약 43%였다( $F = 26.13, p < .001$ ). 즉, 여성보다는 남성이, 희망부서에서 근무하는 경우, 소명의식과 임상수행능력이 높을수록, 역할갈등

이 낮을수록 조직사회화에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다(Table 5).

## 논 의

본 연구는 신규간호사를 대상으로 소명의식, 임상수행능력, 역할갈등 및 조직사회화의 정도를 확인하고 조직사회화에 미치는 영향 요인을 파악하는 것이다. 이를 통해 신규간호사가 전문인으로서 기대되는 역할을 내면화하고 그 역할을 수행할 수 있는 능력을 향상시켜 조직사회화 증진 방안을 모색하여 효율적인 인력관리 방안에 도움이 되기 위한 기초자료를 제공하고자 시도하였다. 본 연구결과를 토대로 다음과 같이 논의하고자 한다.

**Table 5.** Factors Influencing Organizational Socialization of Participants

(N=171)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p
(Constant)	2.57	0.24		10.57	< .001
Gender (ref: men)	-0.16	0.07	-.13	-2.21	.029
Work in the desired department (ref: no)	0.13	0.05	.15	2.47	.014
Calling	0.18	0.04	.27	4.35	< .001
Clinical performance	0.26	0.05	.33	5.40	< .001
Role conflict	-0.21	0.04	-.30	-5.10	< .001
$R^2=.44$ , Adj. $R^2=.43$ , $F=26.13$ , $p < .001$					

대상자의 조직사회화는 5점 만점에 평균 3.19점으로 나타났는데, 상급종합병원 신규간호사를 대상으로 한 Jo와 Kang (2015)의 연구에서는 3.08점이었고, 종합병원 신규간호사를 대상으로 한 Song 등(2020)의 연구에서는 3.07점으로 다소 차이가 있었다. 이러한 결과는 병원 규모, 근무부서, 경력에 따른 차이로 여겨지므로 추후 신규간호사들의 일반적 특성을 통일하여 반복연구를 통해 비교 분석해 볼 필요가 있다.

대상자의 소명의식은 4점 만점에 평균 2.47점으로 나타났다. 동일한 도구를 사용하여 신규간호사를 대상으로 소명의식을 확인한 선행연구를 찾아보기 어려워 직접적인 비교는 어려웠다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Oh와 Han (2018)의 연구에서는 4점 만점에 2.50점으로 본 연구결과와 유사하였으나, 국군간호사관생도를 대상으로 한 연구(Woo et al., 2020)에서는 4점 만점에 2.99점으로 본 연구결과보다 높게 나타났다. 이는 국군간호사관생도는 간호장교가 되기 위한 교육과 훈련의 영향으로 인한 차이로 예측된다. 추후 이러한 교육의 특수성을 고려하여 일반대학과 국군간호사관학교를 졸업한 신규 간호사를 대상으로 소명의식의 정도를 비교해 볼 필요가 있다. 또한 신규간호사의 소명의식을 고취시킬 수 있는 내용을 포함한 교육 프로그램을 개발하여 그 효과를 확인해 볼 필요가 있다.

대상자의 임상수행능력은 5점 만점에 평균 3.55점으로 나타났다. 동일한 도구는 아니나 종합병원 신규간호사를 대상으로 한 Kim과 Park (2003)의 연구에서는 2.85점, Lee와 Kim (2018)의 연구에서는 3.65점으로 다소 차이가 있었다. 추후 동일한 도구를 사용하여 신규간호사의 임상수행능력을 확인해 볼 필요가 있다. 국외에서는 신규간호사의 임상수행능력 향상을 위한 다양한 프로그램들이 시행되어 왔다. Kowalski와 Cross (2010)는 신규간호사의 임상수행능력 수준과 전문적 전이를 증가시키고 1년 내 이직률을 감소시키기 위한 프로그램을 적용하였는데 프로그램 3주차에 백점 만점에 63점에서 8개월째에 89.6점

으로 증가된 것으로 나타났다. RN Residency 프로그램을 개발하여 적용한 결과(Ulrich et al., 2010) 신규간호사들의 임상수행능력과 자신감이 증가되었고, 이직률이 유의하게 감소된 것으로 나타났다. 급변하는 임상현장에 맞추어 신규간호사들의 임상수행능력향상을 위한 지속적인 프로그램 개발과 그 효과를 확인하는 노력이 지속되어야 할 것으로 사료된다.

대상자의 역할갈등은 5점 만점에 평균 3.59점으로 높게 나타났다. 동일한 도구는 아니나 5개 종합병원 신규간호사를 대상으로 한 Son 등(2017)의 연구에서는 2.50점, 그리고 간호사를 대상으로 한 연구(Lee & Lee, 2015)에서는 1.81점으로 본 연구대상자보다 낮게 나타났다. 이처럼 신규간호사가 경험하는 역할갈등이 많으므로 신규간호사들의 역할 갈등 정도와 양상을 주기적으로 확인하고 이를 해결하기 위한 방안을 개인과 조직 측면에서 다방면으로 모색해야 할 것으로 판단된다.

대상자의 소명의식, 임상수행능력, 역할갈등 및 조직사회화 간의 상관관계를 살펴본 결과, 조직사회화와 소명의식, 임상수행능력은 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 역할갈등과는 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 국군간호사관생도를 대상으로 한 연구에서 소명의식과 조직사회화는 양의 상관관계를(Woo et al., 2020), 상급종합병원 신규간호사를 대상으로 한 연구에서 임상수행능력과 조직사회화 간에는 양의 상관관계를 보여(Park & Park, 2016) 본 연구결과와 일치하였다. 소명의식은 일에 대한 의미와 가치를 부여하여 직무만족을 향상할 수 있는 중요한 요인으로 작용하여 조직사회화를 높일 수 있을 것으로 예측된다. 신규간호사가 임상현장에 잘 적응하기 위해서는 임상수행능력이 포함된 직무수행과 관련이 높은 것으로 여겨지므로(Park & Park, 2016), 임상수행능력을 향상시킨다면 효율적인 업무수행을 통해 조직사회화를 촉진시킬 수 있을 것으로 여겨진다.

신규간호사의 조직사회화의 영향요인은 임상수행능력, 역

갈등, 소명의식, 희망부서 근무 유무, 성별 순으로 나타났다. 대부분의 신규 간호사는 독자적인 간호업무 수행에 많은 어려움을 겪고 있으며, 이는 임상현장에 대한 업무 부적응으로 이어질 것으로 추측된다. 또한 신규간호사들은 기본간호술, 환자사정 능력, 비판적 사고, 시간분배 능력, 의사소통 능력, 팀워크 등이 매우 부족하여(Hickey, 2009), 임상실무교육과 간호실무의 부조화가 문제점으로 지적되고 있다(Burns & Poster, 2008). 따라서 신규간호사가 대상자에게 전문적이고 질적인 간호를 제공하고 새로운 환경에 잘 적응하도록 돕기 위해서 신규간호사의 임상수행능력을 향상을 위한 체계적인 교육 프로그램 개발과 제도적 뒷받침이 필요하다. 즉 신규간호사들을 위해 입사 초기에 시행하는 오리엔테이션 교육이 일회성에 그치지 않고, 임상수행능력을 지속적으로 향상시킬 수 있는 다양한 프로그램을 제공해야 하며, 기관과 간호관리자의 적극적인 관심과 도움으로 업무수행과정이나 동료와의 관계 및 자신의 요구와 관심 등을 파악하여 관리함으로써 임상현장에 잘 적응하는 전문직 간호사로 성장할 수 있도록 돕는 분위기를 조성해야 할 것으로 생각된다. 두 번째 영향요인으로 역할갈등이 신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 주요 변인으로 확인되었다. 신규간호사는 급변하는 의료 환경 속에서 환자 혹은 보호자로부터 질 높은 간호 및 친절한 간호를 수행하도록 요구받고 있고, 다양한 전문 직종 사이에서 중추적이고 다양한 역할을 하고 있으나, 대상자의 기대감에 충족되지 못함으로 인하여 갈등을 경험하게 된다. 결국 역할갈등이 심해지면 조직에서 벗어나고자 하는 동기가 강화되어 조직문화의 부정적인 요인으로 작용된다. 이러한 역할갈등은 직무만족도와 전문직 태도에 부정적인 영향을 미쳐 간호 서비스의 질을 저하시키고 또한 이직의 원인이 될 수 있다(Son et al., 2017). 그러나 간호업무를 수행하면서 경험하게 되는 갈등은 피할 수 없는 현상이며, 어느 정도의 갈등은 문제 해결을 통한 새로운 변화와 역할 수행의 관점에서 필요하다. 따라서 갈등의 축적은 스트레스의 원인이 되고 개인에게는 물론 조직에도 악영향을 미치게 되므로 갈등을 적절하게 관리해야 한다. 그러므로 간호 조직 내의 갈등 요인을 분석하고 갈등을 해소할 수 있는 방법을 적극적으로 강구해야 할 것이다. 세 번째 영향요인으로는 소명의식이었는데 소명의식이 높은 신규간호사는 간호 전문직에 대한 자신의 역할을 깨닫고 그 속에서 의미와 가치를 추구하며 그로 인해 직무만족을 통해 조직사회화에 긍정적인 영향을 줄 것으로 여겨진다. 소명의식은 소명 실행, 내재적 동기, 직무만족에 영향을 미치는 변인(Oh & Han, 2018)이며 자신이 하는 일에 소명의식을 가지고 자기 삶에 목적으로 여기어 만족을 느낀다(Woo et al., 2020). 직업에

대한 소명의식이 높은 사람은 가족 및 공동체, 사회적 유익을 위해 자발적 태도와 행동을 선택한다고 볼 수 있으며, 일을 통한 자기성장을 추구하는 데 있어 중요 요인임을 알 수 있다(Dik et al., 2012). 간호사는 인간의 생명을 다루는 직업으로 어떤 직업군보다 소명의식이 중요하므로 추후 신규간호사 조직사회화 증진 프로그램 개발 시 이를 포함하여 적용해보고 그 효과를 확인해 볼 필요가 있다. 일반적 특성 중 희망부서에 근무하는 경우와 성별에서는 여성보다 남성이 조직사회화가 높은 것으로 나타났다. 신규간호사가 희망부서에 배치된 경우 긍정적으로 조직사회화를 이룰 수 있으므로(Jo & Kang, 2015), 간호 조직의 부서 배치 시 신규간호사의 희망부서 근무 유무를 우선적으로 고려하고, 지속적인 관리를 통해 적응을 잘 하고 있는지를 파악하는 것 또한 중요하다고 할 수 있다. 성별에 있어서 여자보다 남성이 조직사회화가 높게 나타났는데, 대부분의 남성들은 군대 생활을 통해 조직 문화를 경험하며, 계급과 상하 명령 체계 등을 경험하면서 여성보다는 좀 더 수월하게 간호 조직에 적응할 수 있을 것으로 추측된다. 남자간호사가 증가하는 것은 매우 고무적이라 할 수 있으나 이와 함께 여성의 조직사회화의 정도를 세심하게 살피고 이를 증진시키기 위한 노력을 강구해야 할 것이다. 그러므로 신규간호사들의 젠더 특성을 고려하여 조직사회화를 증진시킬 수 있는 방안을 구체적으로 모색해 볼 필요가 있다.

본 연구에서는 신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 주요 요인을 확인함으로써 추후 신규간호사의 조직사회화 증진을 위한 방안을 다각적으로 모색하여 간호 조직의 효율적인 인력관리를 위한 기초자료를 제공했다는 데 그 의의가 있다. 그러나 본 연구는 일 지역의 종합병원에 근무하는 신규간호사만을 대상으로 하였으므로 연구결과를 일반화하여 확대 해석하기에는 무리가 있으므로 주의를 기울여야 한다.

## 결 론

본 연구결과 신규간호사의 높은 이직률로 간호사 부족현상이 심각한 병원현장에서 소명의식, 임상수행능력, 역할갈등, 성별 및 희망부서 근무 유무가 조직사회화에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 그러므로 신규간호사가 병원 조직이 나아가야 할 방향을 제시하는 조직의 목표와 가치에 대해 명확하게 인지하여 직업에 대한 소명의식을 갖추고, 임상수행능력을 함양하고, 조직 내에서 역할 갈등을 최소화한다면 성공적인 조직사회화가 가능할 것이다. 본 연구를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 신규간호사 이외의 모든 간호사를 대상으로 소

명 의식, 임상수행능력, 역할갈등, 조직사회화의 관계에 대해 알아보는 반복 연구를 통해 비교분석 해 볼 것을 제안한다. 둘째, 신규간호사를 대상으로 소명의식과 임상수행능력을 증진시키고, 역할갈등을 감소시키는 내용을 포함하여 조직사회화를 향상시킬 수 있는 프로그램을 개발하여 그 효과를 확인해보는 연구를 제안한다.

## CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflicts of interest.

## ORCID

Oh, Hyunmi <https://orcid.org/0000-0002-9867-7807>  
Park, Youngrye <https://orcid.org/0000-0002-1667-8129>

## REFERENCES

- Burns, P., & Poster, E. C. (2008). Competency development in new registered nurse graduates: Closing the gap between education and practice. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(2), 67-73. <https://doi.org/10.3928/00220124-20080201-03>
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 242-263. <https://doi.org/10.1177/1069072711434410>
- Douglas, T. H., & Dawn, E. S. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176. <https://doi.org/10.1002/job.301>
- Ebrahimi, H., Hassankhani, H., Negarandeh, R., Azizi, A., & Gillespie, M. (2016). Barriers to support for new graduated nurses in clinical settings: A qualitative study. *Nurse Education Today*, 37, 184-186. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.11.008>
- Hickey, M. T. (2009). Preceptor perceptions of new graduate nurse readiness for practice. *Journal of Nursing Staff Development*, 25(1), 35-41. <https://doi.org/10.1097/NND.0b013e318194b5bb>
- Im, S. B., Lee, M. Y., & Kim, S. Y. (2015). Nurses' perception of organizational commitment, nursing work environment, and social support in a general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(1), 1-9. <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.1.1>
- Jo, E. A., & Kang, J. (2015). Influence of workplace bullying and resilience on organizational socialization in new graduate nurses. *Journal of Muscle and Joint Health*, 22(2), 78-86. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2015.22.2.78>
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied psychology*, 88(5), 779-794. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.779>
- Kim, M. S., & Choi, S. O. (2003). Concept analysis of organizational socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9(1), 19-30.
- Kim, M. S., & Park, S. Y. (1995). Development of a role conflict scale for clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 25(4), 741-750. <https://doi.org/10.4040/jnas.1995.25.4.741>
- Korean Hospital Nurses Association. (2019). *Survey on the status of hospital nurses*. Seoul: Korean Hospital Nurses Association.
- Kowalski, S., & Cross, C. (2010). Preliminary outcomes of a local residency programme for new graduate registered nurses. *Journal of Nursing Management*, 18(1), 96-104. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01056.x>
- Lee, O. S., & Kim, M. J. (2018). The relationship between emotional intelligence, critical thinking disposition and clinical competence in new graduate nurses immediately after graduation. *Journal of Digital Convergence*, 16(6), 307-315. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.6.307>
- Lee, Y., & Lee, H. (2015). Role conflict and conflict management styles of hospital nurses. *The Korean Journal of Stress Research*, 23(3), 2147-158. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2015.23.3.147>
- Machntosh, J., Wuest, J., Gray, M. M., & Cronkhite, M. (2010). Workplace bullying in health care affects the meaning of work. *Qualitative Health Research*, 20(8), 1128-1141. <https://doi.org/10.1177/1049732310369804>
- Oh, J., & Han, S. (2018). Mediating effects of person-environment fit between calling and job satisfaction of nurses in small and medium size general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* 24(5), 365-374. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.5.365>
- Park, J. A., & Kim, B. J. (2008). Critical thinking disposition and clinical competence in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 39(6), 840-850. <https://doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.840>
- Park, S. A., Park, K. O., Kim, S. Y., & Sung, Y. H. (2007). A development of the standardized nurse performance appraisal tool. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 3(1), 197-211.
- Park, Y. C., & Park, H. S. (2016). Clinical competence and organizational socialization according to communication style of preceptors as perceived by new nurses. *The Korean Journal of Fundamentals of Nursing*, 23(1) 42-50. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2016.23.1.42>
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 161-172. <https://doi.org/10.1002/job.584>
- Shim, Y. R., & Yoo, S. K. (2012). Development and validation of the

- Korean version of the calling and vocation questionnaire (CVQ-K). *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 24(4), 847-872.
- Sohn, I. S., Kim, H. S., Kwon, J. S., Park, D. L., Han, Y. H., & Han, S. S. (2008). Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 14(1), 85-97.
- Son, H. M., Lee, E. H., & Cho, K. S. (2017). Affecting factors of new nurse's intention to retention in hospitals. *The Journal of Muscle and Joint Health*, 24(3), 205-216. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2017.24.3.205>
- Song, E. J., Kim, M. S., Lee, J. H., & Jeon, M. Y. (2020). The influence of reality shock and educational specialist nurse's social support on organizational socialization of new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 26(3), 344-351. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2020.26.3.344>
- Song, Y. S., & Lee, M. Y. (2010). The effect of needs for professional development and organizational climate on organizational socialization. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(3), 51-61.
- Ulrich, B., Krozek, C., Early, S., Ashlock, C. H., Africa, L. M., & Carman, M. L. (2010). Improving retention, confidence, and competence of new graduate nurses: Results from a 10-year longitudinal database. *Nursing Economics*, 28(6), 363-375.
- Weaver, K. B. (2013). The effects of horizontal violence and bullying on new nurse retention. *Journal for Nurses in Professional Development*, 29(3), 138-142. <https://doi.org/10.1097/NND.0b013e318291c453>
- Woo, C. H., Park, J. Y., & Kim, H. (2020). Effect of calling, goal orientation, collective efficacy on organizational socialization among Korea armed forces nursing academy cadets. *Korean Journal of Military Nursing Research*, 38(1), 67-78. <https://doi.org/10.31148/kjmmr.2020.38.1.67>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Yoo, C. S., Kim, J. H., Kim, M. Y., Kim, S. J., Kim, Y. S., Kim, J. A., et al. (2012). Factors related to organizational socialization of new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 18(2), 239-250. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2012.18.2.239>