

신규간호사의 회복탄력성과 조직사회화

Resilience and Organizational Socialization in New Nurses

박소연*, 권윤희**, 박영숙***

계명대학교 동산의료원*, 대전과학기술대학교 간호학과**, 계명대학교 간호대학***

So Yeonn Park(guseoi@nate.com)*, Yunhee Kwon(sengbira@hanmail.net)**,
Yeong Sook Park(ysp615@kmu.ac.kr)***

요약

본 연구는 신규간호사의 회복탄력성과 조직사회화의 관계를 파악하기 위하여 시도되었다. 자료는 D, K, P시 소재 종합병원에 근무하는 신규간호사 221명을 대상으로 2012년 9월 28일부터 12월 30일까지 설문조사하여 수집하였다. 연구도구는 회복탄력성, 조직사회화 척도를 이용하였다. 자료분석은 SPSS/WIN 19.0 프로그램을 이용하여 빈도분석, 평균과 표준편차, t-test, One-way ANOVA, Pearson's correlation coefficients, multiple regression analysis로 하였다. 대상자의 회복탄력성은 5점 만점에 3.37점(± 0.62), 조직사회화는 5점 만점에 3.20(± 0.70)점으로 나타났다. 대상자의 연령, 병원규모, 월수입, 희망부서배치 여부, 재직병원에서의 임상실습 경험 여부에서 조직사회화 차이가 있었다. 대상자의 회복탄력성과 조직사회화는 정적 상관관계가 있었다. 신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 요인은 회복탄력성, 재직병원에서의 임상실습 경험, 연령, 월수입으로 나타났다. 본 연구의 이러한 결과에 기초하여 신규간호사의 조직사회화를 증진시키기 위해 회복탄력성을 증진시킬 필요가 있다.

■ 중심어 : | 간호사 | 회복탄력성 | 조직사회화 |

Abstract

The purpose of this study was to identify the relationship between resilience and organizational socialization in new nurses. Data collection for the study was carried out between September 28th and December 30th, 2012 by surveying 221 new nurses working in general hospitals located in D, K, and P city. Measures were subjects' resiliency and organizational socialization. The data were analyzed using t-test, ANOVA, Person's correlation coefficients and multiple regression analysis with SPSS/WIN 19.0 version. The average of subject's resilience was 3.37(± 0.62) and organizational socialization 3.20(± 0.70). There were significant differences in organizational socialization according to age, number of hospital beds, pay grade, desired position and clinical training experiences of hospital. Resilience correlated positively with organizational socialization. Factors affecting new nurses organizational socialization were identified in the order of resilience, clinical training experiences of hospital, age and pay grade. The findings of the study indicate that in order to increase new nurses' organizational socialization, their resilience have to be enhanced.

■ keyword : | Nurse | Resilience | Organizational Socialization |

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 한국의 의료현장은 대상자의 안전과 질적 의료 서비스 제공을 위한 노력으로 의료기관 및 병원 인증평가 실시되면서 국내·외 인증기관에서 다양한 규정과 기준이 제시되고 있다. 특히 2011년 의료법 58조에 의료기관 인증 제도를 명시하면서 환자의 안전, 의료서비스 질, 환자만족도 등의 기준에 부합하기 위해서는 간호사의 수준 높은 간호역량이 요구되고 있다. 이에 계속되어지는 간호사의 업무량과 부담감 증가는 이직 사유가 되고 있으며, 실제 간호사의 이직률은 16.8%로 보고되었다[1]. 이렇게 높은 이직률에 따른 간호 인력을 보충하기 위해 신규간호사 채용은 계속 늘어나고 있으나 신규간호사의 이직률은 33.6%에 달해 경력간호사의 이직에 비해 더 높은 실정이다[1].

신규간호사의 이직 관련요인으로 자기효능감, 간호업무수행능력, 직무만족, 조직몰입, 업무스트레스, 간호조직문화 등이 있다[2][3]. 신규간호사는 환자의 생명과 연관성이 있는 간호업무 특성으로 인해 심리적 압박감과 두려움을 경험하게 되고, 직무수행에 필요한 기술이나 지식을 효과적으로 습득하지 못하여 실수나 오류를 범하게 된다. 그 결과 자신감과 자존감이 저하되며 피해의식, 죄책감과 같은 부정적 정서를 경험하면서 업무로 인한 스트레스가 지속되고 대인관계 문제를 경험하게 되므로 이직의도를 가질 수 있다. 또한 조직생활의 첫 경험을 통해 조직태도가 결정될 수 있으므로 신규간호사의 이직과 관련된 다양한 요인과 부담감은 개인의 조직사회화 과정에 부정적인 영향을 미친다[2][4]. 그러므로 신규간호사의 이직을 감소하고 조직 구성원의 역할을 효과적으로 수행하면서 전문직업인으로 성장하기 위해서는 조직 적응을 돕는 조직사회화[3]가 필요하다.

조직사회화는 개인이 속해있는 조직의 설립방침을 수용하고 규범과 가치를 내면화하면서 조직이 필요로 하는 업무지식, 기술의 습득 및 지지적인 상호관계를 통해 직업정체성을 형성하고 생산성 있는 일원으로 변화되어 가는 과정을 의미한다[5]. 조직사회화의 구성요인으로는 개인적 특성, 단체적 특성, 직업정체성, 직무

수행, 직무만족, 조직몰입, 소진[6]이 제시되고 있으며, 관련요인 및 영향요인으로는 성격특성, 조직분위기, 동료간호사의 지지, 인간관계의 어려움, 역할갈등, 공정성, 근무기간, 채용조건[7][8] 등이 있다. 이러한 조직사회화는 신규간호사의 경우 개인적으로는 새로운 환경의 불확실성을 해소하여 조직생활의 안정과 목표 달성을 위한 기반을 마련하고, 조직의 관점에서는 구성원들 간의 응집력을 높여 성과를 향상시킬 수 있다[6]. 따라서 조직의 생산성과 성과 뿐 만 아니라 대상자에 대한 양질의 의료서비스 제공을 위한 간호조직의 효율적인 질적 관리와 운영을 위해 신규간호사의 조직사회화 증진 전략과 방법의 모색이 필요하다. 특히 조직사회화의 구성요인과 관련요인에 포함된 개인적 특성 및 성격특성과 유사 맥락으로 볼 수 있는 회복탄력성은 신규간호사의 조직사회화와 관련이 있을 것으로 본다.

개인의 심리 특성인 회복탄력성은 스트레스나 역경을 극복하고 성공적으로 조직에 적응하기 위해 발휘하는 긍정적인 힘을 의미하며, 이는 조직의 역할 수행에 중요한 역할을 한다[9]. 또한 개인이 직면한 어려운 상황을 효과적으로 극복하는 자원이며 동시에 문제 상황 해결에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다[10]. 회복탄력성은 타고난 것이 아니라 시간적, 환경적 요인들의 상호작용에 의해 영향을 받는 역동성이 있다[11]. 이러한 회복탄력성은 다양한 부담감을 가지고 있는 간호사의 경우에 업무로 인한 어려움과 스트레스를 이겨내고 전문직업인으로서의 자아정체성과 역량을 획득하는데 중요한 역할을 수행할 수 있게 한다[12]. 간호사의 회복탄력성과 직무만족도의 관계 연구에서 회복탄력성이 높을수록 직무만족도는 높고 직무 스트레스가 낮다고 보고되었다[13]. 그리고 신입간호사를 대상으로 한 조옥희와 황경혜[14]의 연구에서 회복탄력성의 또 다른 용어로 사용되고 있는 자아탄력성과 간호업무수행 간에 긍정적 관계가 있었다. 또한 회복탄력성의 차이를 나타낸 인구사회학적 특성은 연령, 경력, 직위, 수입 등이 확인되었다[13][15]. 이러한 회복탄력성은 간호사에게 스트레스를 극복할 수 있는 중요한 개인적 특성이라고 할 수 있으며, 신규간호사가 새로운 조직 환경에 적응하여 역할기대를 충족시킬 수 있는 조직원이 되기 위한 성공

적인 조직사회화를 위해 예방적이고 긍정적인 전략으로 활용될 수 있을 것으로 본다.

경력 및 신규간호사를 대상으로 한 조직사회화에 관한 선행연구들을 살펴보면, 사회화 과정에 대한 설명, 개념분석, 관련요인을 탐색하는 연구가 되어 왔다[4-7]. 간호사의 회복탄력성에 대한 연구는 병원간호사의 회복탄력성과 직무스트레스 및 직무만족도[13], 간호업무수행[14], 간호업무성과[15]에 대한 연구가 있었으나 신규간호사의 회복탄력성에 대한 연구는 부족하였다. 특히 신규간호사의 조직사회화 관련변수 및 영향변수로 개인 내적 특성인 회복탄력성을 선정하여 연구한 것은 찾아 볼 수 없었다. 이에 본 연구는 신규간호사의 회복탄력성과 조직사회화와의 관계, 조직사회화 영향요인을 파악하여 신규간호사의 조직사회화를 긍정적으로 향상시킬 수 있는 전략적 방안을 세우기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구는 신규간호사의 회복탄력성과 조직사회화의 관계 및 조직사회화의 영향요인을 확인하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 신규간호사의 조직사회화와 회복탄력성의 정도를 파악한다.
- 2) 신규간호사의 일반적 특성에 따른 조직사회화 차이를 파악한다.
- 3) 신규간호사의 회복탄력성과 조직사회화의 상관관계를 파악한다.
- 4) 신규간호사의 조직사회화 영향요인을 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 신규간호사의 회복탄력성과 조직사회화와의 관계 및 조직사회화 영향요인을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구에서 표본 수는 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 95%로 G power 3.1 프로그램을 사용하여 217명을 구하였다. 대상자는 D광역시, K도 소재 6개의 종합병원에 근무하는 신규간호사 250명에게 설문지를 배부하였다. 설문지 회수는 237부(94.8%)로 나타났으나 불완전하게 응답한 16부(6.4%)를 제외한 221(88.4%)명을 대상으로 하였다. 대상자 선정 기준은 첫 직장으로 종합병원에서 만 1개월 이상에서 만 1년 이하 근무한 신규간호사로 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 자이다.

3. 연구 도구

3.1 회복탄력성

회복탄력성 측정도구는 Reivich와 Shatte [16]가 성인을 대상으로 개발한 회복탄력성 지수검사(Resilience Quotient Test: RQT)를 김주환 [17]이 번역하고, 한국인에 맞게 개발한 한국형 회복탄력성지수(KQR-53)를 사용 하였다. 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성으로 구성된 53문항, 5점 척도로 점수가 높을수록 회복탄력성이 높은 것을 의미한다. 동일 척도를 사용한 최효정과 석은조 [18]연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .93, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .97이었다.

3.2 조직사회화

조직사회화 측정도구는 손인순 등[6]이 개발한 것을 사용하였다. 개인적인 특성, 단체적 특성, 직업정체성, 직무수행, 직무만족, 조직몰입, 소진으로 구성된 39문항, 5점 척도로 점수가 높을수록 조직사회화가 높은 것을 의미한다. 손인순 등[6]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .97, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .96이었다.

4. 자료수집 방법

본 연구를 시행하기에 앞서 D시 A대학교병원 의료연구윤리심의위원회의 승인을 받고 자료를 수집하였다

(IRB No. 12-220). 자료수집기간은 2012년 9월 28일에서 12월 30일까지였으며, 자료 수집은 연구자가 각 병원을 직접 방문하여 간호처장 또는 간호부(과)장의 승인을 받은 후 시행되었다. 대상자에게 본 연구의 목적 및 취지를 설명하고 연구에 참여하겠다는 서면동의를 받은 후 설문지를 배부하였고, 대상자가 직접 기입하게 한 후 회수하였다. 설문조사 시간은 10~15분 정도 소요되었다.

5. 자료분석 방법

본 연구의 자료는 SPSS/WIN 19.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 특성은 실수와 백분율, 조직사회화와 회복탄력성 정도는 평균 및 표준편차를 구하여 분석하였다.
- 2) 대상자의 특성에 따른 조직사회화 차이는 t-test, one-way ANOVA, 사후검증은 Scheffe 검증하였다.
- 3) 대상자의 회복탄력성과 조직사회화와의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 검증하였다.
- 4) 대상자의 조직사회화 영향요인은 stepwise multiple regression analysis로 검증하였다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 남자 12명(5.4%), 여자 209명(94.6%)으로 나타났으며, 연령은 24세 미만이 115명(52.0%)으로 가장 많았다. 결혼 상태는 미혼이 208명(94.1%), 종교는 기독교가 104명(47.1%)으로 가장 많았다. 거주상태는 가족이 182명(82.3%)으로 가장 많았으며, 학력은 3년제 간호대학이 156명(70.6%)으로 더 많았다. 병원규모는 800병상 이상이 136명(61.5%)으로 가장 많았으며, 월수입은 200만원 이상이 120명(54.3%)으로 더 많았다. 임상경력은 10-12개월이 103명(46.6%)으로 나타났으며, 근무형태는 3교대가 214명(96.8%)으로

더 많았다. 희망부서 배치여부는 아니오가 134명(60.6%), 재직병원에서의 실습경험 여부는 예가 123명(55.7%)으로 더 많았다[표 1].

2. 대상자의 조직사회화와 회복탄력성 정도

조직사회화는 5점 만점에 평균 3.20점으로 나타났으며, 하위영역에서는 개인적 특성(자기효능감, 대인관계) 3.47점, 직무수행 3.23점, 직업정체성 3.21점, 직무만족 3.08점, 소진 2.98점, 조직몰입 2.98점, 단체적 특성(상호신뢰성, 응집력) 2.91점으로 나타났다. 대상자의 회복탄력성은 5점 만점에 평균 3.37점으로 나타났으며, 하위 영역인 대인관계능력 3.48점, 긍정성은 3.33점, 자기조절능력은 3.31점으로 나타났다[표 2].

표 1. 대상자의 일반적 특성 (N=221)

특성	구분	n	%
성별	남	12	5.4
	여	209	94.6
연령	24세 미만	115	52.0
	24-26세	67	30.3
	27세 이상	39	17.7
결혼상태	미혼	208	94.1
	기혼	13	5.9
종교	기독교	104	47.1
	불교	27	12.2
	천주교	25	11.3
	무교	66	29.4
거주상태	가족	182	82.3
	친지, 친구	6	2.7
학력	혼자	33	15.0
	3년제	156	70.6
병원규모	4년제	65	29.4
	500병상 미만	31	14.0
	500-799병상	54	24.4
월수입	800병상 이상	136	61.5
	200만원 미만	101	45.7
임상경력	200만원 이상	120	54.3
	4개월 미만	13	5.9
	4-6개월	51	23.1
희망부서배치여부	7-9개월	54	24.4
	10-12개월	103	46.6
재직병원 실습 경험	예	87	39.4
	아니오	134	60.6
재직병원 실습 경험	예	123	55.7
	아니오	98	44.3

표 2. 대상자의 조직사회화와 회복탄력성 정도 (N=221)

변수	영역	평균	표준 편차	최소값	최대값
조직 사회화	개인적 특성 (자기효능감, 대인관계)	3.47	0.71	1.47	4.80
	직무수행	3.23	0.87	1.25	5.00
	직업정체성	3.21	0.85	1.00	5.00
	직무만족	3.08	0.91	1.00	5.00
	소진	2.98	0.82	1.17	4.67
	조직몰입	2.98	0.95	1.00	4.80
	단체적 특성 (상호신뢰성, 응집력)	2.91	0.69	1.13	4.25
	소계	3.20	0.70	1.59	4.56
회복 탄력성	대인관계능력	3.48	0.70	1.22	4.78
	긍정성	3.33	0.68	1.76	4.94
	자기조절능력	3.31	0.63	1.39	4.56
	소계	3.37	0.62	1.47	4.70

3. 대상자의 특성에 따른 조직사회화

대상자의 특성에 따른 조직사회화 차이를 분석한 결과, 연령(F=5.26, p=.006), 병원규모(F=21.32, p<.001), 월수입(t=-6.32, p<.001), 희망부서 배치여부(t=2.43, p=.016), 재직병원에서의 실습경험 여부(t=6.60, p<.001)에서 차이가 나타났다[표 3].

특성별 차이를 구체적으로 살펴보면, 연령에서 24세 미만이 24-26세와 27세 이상에 비해 조직사회화 수준이 더 높았으며, 병원규모에서 800병상 이상이 500병상 미만에 비해 조직사회화 수준이 더 높았다. 월수입에서 200만원 이상이 200만원 미만보다, 희망부서 배치여부와 재직병원 실습 경험여부에서 '예'가 '아니오'에 비해 조직사회화 수준이 더 높았다.

표 3. 대상자의 특성에 따른 조직사회화 (N=221)

특성	구분	조직사회화			
		M(SD)	t, F	p	Scheffe
성별	남	3.35(0.94)	0.73	.463	
	여	3.19(0.69)			
연령	24세 미만 ^a	3.35(0.72)	5.26	.006	a)b,c
	24-26세 ^b	3.04(0.71)			
	27세 이상 ^c	3.06(0.55)			
결혼 상태	미혼	3.21(0.71)	0.75	.449	
	기혼	3.06(0.64)			
종교	기독교	3.16(0.79)	0.52	.664	
	불교	3.17(0.62)			
	천주교	3.16(0.48)			
	없음	3.29(0.66)			
거주 상태	가족	3.21(0.72)	0.62	.598	
	친지, 친구	3.46(0.80)			
	혼자	3.09(0.60)			

학력	3년제	3.24(0.75)	1.33	.182	
	4년제	3.10(0.57)			
병원 규모	500병상 미만 ^a	2.71(0.70)	21.32	<.001	c)a
	500-799병상 ^b	2.93(0.65)			
	800병상 이상 ^c	3.42(0.63)			
월수입	200만원 미만	2.90(0.68)	-6.32	<.001	
	200만원 이상	3.46(0.62)			
임상 경력	4개월 미만	2.96(0.83)	2.22	.086	
	4-6개월	3.11(0.81)			
	7-9개월	3.39(0.75)			
	10-12개월	3.18(0.58)			
희망부서 배치	예	3.34(0.74)	2.43	.016	
	아니오	3.11(0.70)			
재직병원 실습 경험	예	3.46(0.68)	6.60	<.001	
	아니오	2.88(0.59)			

4. 회복탄력성과 조직사회화의 상관관계

대상자의 회복탄력성과 조직사회화의 상관관계는 정적 상관관계(r=.81, p<.001)가 있었다. 조직사회화 와 회복탄력성의 하위영역인 대인관계능력(r=.69, p<.001), 긍정성(r=.79, p<.001), 자기조절능력(r=.80, p<.001)과는 정적상관관계가 있었다[표 4].

표 4. 대상자의 회복탄력성과 조직사회화의 상관관계 (N=221)

변수		조직사회화 r(p)
회복 탄력성	대인관계능력	.69(<.001)
	긍정성	.79(<.001)
	자기조절능력	.80(<.001)
	계	.81(<.001)

5. 신규간호사의 조직사회화 영향요인

신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 대상자의 특성에서 유의한 차이를 나타낸 연령, 병원규모, 월수입, 희망부서 배치여부, 재직병원에서의 실습경험 여부 등의 변수와 조직사회화와 상관관계가 나타난 회복탄력성 변수를 가능한 영향요인으로 선정하였다. 이러한 영향요인 중에서 질적 변수인 희망부서 배치여부, 재직병원에서의 실습경험 여부 특성은 더미변수로 처리하여 다중 회귀분석 방법으로 분석하였다. 분석 결과, 회복탄력성, 재직병원에서의 임상실습경험 여부(예), 연령, 수입이 유의한 영향 요인으로 나타났다. 가장 높은 영향 요인은 회복탄력성(β=.74)으

로 나타났으며, 다음은 재직병원에서의 임상실습경험 여부(예)($\beta=.13$), 연령($\beta=-.12$), 월수입($\beta=.08$) 요인 순서로 나타났다. 이러한 영향요인들이 신규간호사의 조직사회화를 72.1% 설명하였다[표 5].

표 5. 신규간호사의 조직사회화 영향요인 (N=221)

변수	β	t	p
회복탄력성	.74	19.07	<.001
재직병원 실습 경험(예)	.13	3.14	.002
연령	-.12	-3.27	.001
월수입	.08	2.15	.032
adjusted R ² =.721 F=139.54 p<.001			

IV. 논의

본 연구는 신규간호사의 회복탄력성과 조직사회화와의 관계를 확인하고 조직사회화 영향요인을 파악하기 위해 시도되었다.

대상자의 조직사회화는 5점 만점에 3.20점으로 확인되었다. 이는 최정실과 양남영[8]이 신규간호사를 대상으로 연구한 결과에서 보고된 3.13점보다는 높았으나, 송영신과 이미영[7]이 일반간호사, 책임간호사, 수간호사를 대상으로 연구한 결과에서 3.27점으로 나타난 것에 비해 낮았다. 본 연구와 선행연구 결과를 종합하면 신규간호사의 조직사회화가 경력간호사에 비해 낮은 것을 확인할 수 있다. 그러므로 신규간호사의 조직사회화 향상을 위한 노력이 필요할 것으로 본다. 그리고 조직사회화 하위영역을 살펴보면 개인적 특성 요인이 가장 높았으며, 단체적 특성 요인이 가장 낮았다. 이는 최정실과 양남영 [8]의 연구에서 단체적 특성 요인이 가장 높았으며, 개인적 특성 요인이 가장 낮았던 결과와 상이하였다. 이러한 결과는 종합병원 내 일반병동과 특수병동 근무 간호사를 대상으로 한 선행연구와 500병상 미만부터 800병상 이상의 다양한 병원규모에서 근무 간호사를 대상으로 한 표집의 차이에서 나타난 것으로 볼 수 있으나 신규간호사의 조직사회화에 대한 추후 반복 및 확대 연구를 통해 비교, 확인하여 일반화된 결과를 제시할 필요가 있다고 본다.

대상자의 회복탄력성은 5점 만점에 3.37점으로 나타

났는데, 이는 동일한 척도가 아니어서 직접 비교하기에는 제한이 있으나 병원간호사의 자아탄력성과 사회적 지지 우울감에 미치는 영향을 연구한 이안생, 윤치근과 이정미 [14]가 보고한 3.04점과 비교하여 높은 수준이었다. 신규간호사는 경력 범위가 넓은 일반 간호사에 비해 정확성과 긴박성으로 의사결정을 해야 하는 병원업무 스트레스 경험 기간이 짧아 외적 스트레스 요인에 의한 탄력성 저하가 낮았을 것으로 본다. 그리고 김주환 [17]이 우리나라 일반인의 회복탄력성을 보고한 3.67점에 비해 낮았다. 이는 연구대상자의 연령대가 달라 회복탄력성이 차이가 있을 것으로 본다. 특히 김주환 [17]에 의하면 180점 이하(5점 만점에 3.40점)인 경우 사소한 부정적인 사건에도 쉽게 영향을 받는 사람으로 되튀어 오를 힘을 길러야한다는 것에 근거한다면 신규간호사의 회복탄력성을 높이기 위한 노력이 필요할 것으로 본다. 회복탄력성은 스트레스나 역경에 대한 정신적인 면역성[16]으로 신규간호사의 경우 생소한 조직 환경에서 발생하는 다양한 스트레스와 문제 상황들을 효과적으로 대처할 수 있을 것으로 사료된다. 회복탄력성의 하위영역에서, 대인관계능력 3.48점, 긍정성 3.33점, 자기조절능력 3.31점으로 나타나 대인관계능력이 가장 높았다. 이러한 결과는 신규간호사를 대상으로 같은 척도를 사용한 선행연구가 없어 비교하기에는 제한이 있었으며, 일반인을 대상으로 연구한 김주환 [17]의 연구에서 대인관계능력이 가장 높았던 결과와 일치하였다. 대인관계능력은 소통능력, 공감능력, 자아확장력이 포함되어 인간관계를 넓고 깊게 유지하는 능력이다 [16]. 간호사는 환자 및 가족을 대하는 직업으로 간호학생 시기에 대인관계중요성을 교육받고 긍정적으로 훈련되어 자기조절능력과 긍정성에 비해 대인관계능력이 높았을 것으로 사료된다. 그러나 신규간호사의 회복탄력성에 대한 연구가 미비하여 결론을 내리기는 무리가 있어 반복 및 확대연구가 필요할 것으로 본다.

대상자의 특성에 따른 조직사회화는 연령, 병원규모, 월수입, 희망부서 배치여부, 재직병원에서의 실습경험 여부에서 차이가 있었다. 이는 병원간호사의 연령, 결혼 상태, 경력, 교육수준, 병원규모, 직위에 따라 조직사회화 차이를 보고한 연구[7]와 비교하여 부분적으로 일치

하였으나 상이한 결과도 확인할 수 있다. 이러한 차이는 대상자의 측정도구는 같지만, 경력이 다른 것에서 오는 차이로 볼 수 있어 신규간호사를 대상으로 유사한 특성 변수를 이용한 반복연구를 통해 본 연구 결과와 비교해 볼 필요가 있다고 사료된다. 조직사회화 차이가 나타난 특성을 구체적으로 살펴보면, 연령이 낮을수록 조직사회화가 높게 나타난 것에서 신규간호사의 높은 연령이 조직사회화 장애요인임을 확인할 수 있다. 병원 규모에서는 병상수가 많을수록 조직사회화가 높았는데 조직 규모가 큰 병원일수록 체계적이고 효율적인 조직운영이 요구되어 다양한 지원 활동이 있을 것으로 사료된다. 또한 월수입이 많을수록, 희망부서 배치, 임상실습경험이 있는 경우에 신규간호사의 조직사회화가 높았다. 이러한 특성은 신규간호사의 조직사회화를 긍정적으로 도울 수 있는 요인으로 볼 수 있어 조직사회화 향상을 위한 방안을 모색할 때 고려할 필요가 있다.

대상자의 회복탄력성과 조직사회화는 정적 상관관계가 있었으며, 회복탄력성 하위영역인 대인관계능력, 긍정성, 자기조절능력과도 정적 상관관계가 있었다. 이러한 결과는 병원간호사가 지각하는 성장육구와 조직사회화 간에 정적 상관관계를 보고한 송영신과 이미영 [7], 신규간호사의 개방성과 친화성 등의 성격특성과 조직사회화와의 정적 상관관계를 보고한 최정실과 양남영 [8]의 결과와 유사한 맥락이라고 볼 수 있다. 본 연구와 선행연구를 종합하면 회복탄력성, 성장육구, 성격특성을 긍정적인 심리 특성으로 보고 조직사회화의 관계가 긍정적일 것으로 사료된다. 따라서 신규간호사의 조직사회화를 긍정적으로 증진시키기 위해 적용할 수 있는 프로그램을 개발할 때 회복탄력성을 중요한 상관요인으로 인식하고 고려해야 할 것으로 본다.

신규간호사의 조직사회화 영향 요인은 회복탄력성, 재직병원에서의 임상실습경험 여부, 연령, 월수입으로 나타났다. 이러한 영향요인들이 신규간호사의 조직사회화를 72.1% 설명하였으며, 가장 높은 영향요인은 회복탄력성이었다. 본 연구에서 가장 높은 영향력으로 나타난 회복탄력성은 신규간호사가 새로운 조직 환경에 적응하고 조직이 요구하는 사람으로 변해가는 과정[19]인 조직사회화에 영향을 미칠 수 있는 중요한 요인임을

고려하여 조직사회화를 긍정적으로 향상시키기 위해 계속적으로 강화하고 증진시켜야 할 중재변수라고 사료된다. 또한 임상실습경험이 조직사회화의 긍정적 영향요인으로 확인된 것을 고려하여 학생간호사 때 현재 재직병원에서의 실습경험이 없는 신규간호사들에게 조직적응을 도울 수 있는 직무교육을 더 강화할 필요가 있다고 사료된다.

이상으로 본 연구에서 회복탄력성, 재직병원에서의 임상실습경험 여부, 연령을 영향요인으로 확인한 결과는 신규간호사의 조직사회화 향상 프로그램을 개발, 적용할 때 기초자료로 활용될 수 있는 고려요인을 찾는 것에서 의의가 있다고 볼 수 있다. 그러나 본 연구는 일부지역에 거주하는 신규간호사를 대상으로 하였기 때문에 전체 신규간호사의 조직사회화를 설명하기에는 제한이 따른다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 신규간호사의 회복탄력성과 조직사회화의 관계 및 조직사회화 영향요인을 확인하기 위하여 시도되었다.

신규간호사의 회복탄력성과 조직사회화는 정적상관관계가 있었다. 또한 신규간호사의 조직사회화 영향요인은 회복탄력성, 재직병원에서의 임상실습경험 여부, 연령, 월수입으로 확인되었다. 특히, 신규간호사의 조직사회화를 설명하는 변수로 회복탄력성 변수를 확인한 것에서 의의가 있다고 볼 수 있다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 신규간호사의 회복탄력성과 조직사회화의 관계를 규명하고 조직사회화 영향요인을 규명하는 반복 및 확대연구를 제언한다.

둘째, 신규간호사의 조직사회화를 증진시키기 위해 회복탄력성을 긍정적으로 향상시킬 수 있는 조직개발 프로그램을 개발하고 적용할 것을 제언한다.

참고 문헌

- [1] http://khna.or.kr/bbs/bbs/board.php?bo_table=board1&wr_id=7947
- [2] 한상숙, 손인순, 김남은, “신규간호사의 이직의도와 영향요인”, 대한간호학회지, 제39권, 제6호, pp.878-887, 2009.
- [3] 한수정, “간호사의 감성지능이 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향: 경력몰입의 매개효과”, 한국콘텐츠학회논문지, 제11권, 제7호, pp.418-425, 2011.
- [4] 유정숙, 김주희, 김미연, 김성재, 김영순, 김정아, 박승현, 조은주, 최은하, 최희강, “신규간호사의 조직사회화 관련요인 탐색”, 임상간호연구, 제18권, 제2호, pp.239-250, 2012.
- [5] 김문실, 최순옥, “조직사회화에 대한 개념분석”, 간호행정학회지, 제9권, 제1호, pp.13-20, 2013.
- [6] 손인순, 김효심, 권준순, 박달이, 한용희, 한상숙, “신규간호사의 조직사회화 측정도구 개발”, 임상간호학회지, 제14권, 제1호, pp.85-97, 2008.
- [7] 송영실, 이미영, “병원간호사가 지각하는 성장육구와 조직분위기가 조직사회화에 미치는 영향”, 임상간호연구, 제16권, 제3호, pp.51-61, 2010.
- [8] 최정실, 양남영, “프리셉터의 지도유형과 신규간호사의 성격특성에 따른 신규간호사의 간호업무수행과 조직사회화”, 간호행정학회지, 제18권, 제3호, pp.281-289, 2012.
- [9] Q. Gu and C. Day, “Teachers resilience: A necessary condition for effectiveness,” *Teaching and Teacher Education*, Vol.23, No.8, pp.1302-1316, 2007.
- [10] 신우열, 최민아, 김주환, “회복탄력성의 세가지 요인이 청소년의 라인 게임중독성향에 미치는 영향”, 사이버커뮤니케이션학보, 제26권, 제3호, pp.43-81, 2009.
- [11] J. G. Dyer and T. M. McGuinness, “Resilience: Analysis of the concept,” *Archives of Psychiatric Nursing*, Vol.10, No.5, pp.276-282, 1996.
- [12] D. Jackson, A. Firtko, and M. Edenborough, “Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review,” *Journal of Advanced Nursing*, Vol.60, No.1, pp.1-9, 2007.
- [13] 김부남, 오현숙, 박용숙, “간호사의 탄력성과 직무 스트레스 및 직무만족도”, 한국직업건강간호학회지, 제20권, 제1호, pp.14-23, 2011.
- [14] 조옥희, 황경혜, “신입간호사의 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가가 간호업무수행에 미치는 영향”, 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제7호, pp.291-301, 2014.
- [15] 이안생, 윤치근, 박진규, “사회적 지지와 자아탄력성이 병원간호사의 간호업무 성과에 미치는 영향”, 한국직업건강간호학회지, 제21권, 제3호, pp.283-289, 2012.
- [16] K. Reivich and A. Shatté, “The resilience factor: 7 keys to finding your inner strength and overcoming life’s hurdles,” Broadway, 2003.
- [17] 김주환, *회복탄력성*, 위즈덤하우스, 2011.
- [18] 최효정, 석은조, “보육교사의 회복탄력성과 직무만족에 관한 연구”, 한국영유아보육학, 제75권, pp.93-115, 2013.
- [19] E. J. Howkins and A. Ewens, “How students experience professional socialisation,” *International Journal of Nursing Studies*, Vol.36, No.1, pp.41-49, 1999.

저 자 소 개

박 소 연(So Yeonn Park)

정회원



- 2013년 8월 : 계명대학교 간호학과(간호학석사)
 - 2009년 4월 ~ 현재 : 계명대학교 동산의료원 간호사
- <관심분야> : 간호, 보건

권 윤 희(Yunhee Kwon)

정회원



- 1999년 2월 : 명지대학교 상담심리학과(교육학석사)
 - 2002년 8월 : 계명대학교 간호학과(간호학석사)
 - 2006년 2월 : 계명대학교 간호학과(간호학박사)
- 2004년 9월 ~ 2014년 2월 : 대구과학대학교 간호학과 교수
- 2014년 3월 ~ 현재 : 대전과학기술대학교 간호학과 교수
- <관심분야> : 간호, 보건, 상담심리, 교육

박 영 숙(Yeong Sook Park)

정회원



- 1990년 2월 : 경북대학교 대학원 간호학과(간호학석사)
 - 1999년 2월 : 경북대학교 대학원 간호학과(간호학박사)
 - 1992년 3월 ~ 현재 : 계명대학교 간호대학 교수
- <관심분야> : 간호, 보건, 상담심리, 교육