

시스템다이내믹스를 이용한 신규간호사의 조직사회화과정 모델 개발*

최 순 옥¹⁾

서 론

연구의 필요성

조직은 통제와 조정을 위해 신규직원을 사회화시키려 하고, 신규직원은 그들 나름대로 자신의 개성을 유지하고 표현할 기회를 원한다. 그러나 병원환경에서 사용하고 있는 대부분의 조직사회화 프로그램은 신규간호사의 개성을 무시하고, 계획된 오리엔테이션 프로그램에 의존하여 교육이 이루어지고 있다. 이러한 사회화 경향은 간호사의 조직사회화 과정에 매우 중요하게 영향을 미치며 특히 사회화과정을 종결시키는 결과를 나타내기도 한다. 국내 간호사의 이직률은 대략 20-30% 정도로 예상되고 이직의사를 갖고 있는 잠재적 이직자까지 포함하면 70-80%에 이르러 이직에 대한 심각성이 제시되고 있다(Kim, 1996; Yoon, 2002). 최근 입사 후 1년 이내에서 2년 사이의 간호사가 가장 이직의도가 높다는 연구들이 제시되고 있다(Kim, 1996; Kim & Park, 2002). 따라서 신규간호사의 적응을 위한 조직사회화 과정에 대한 관심이 절실히 요구되고 있다.

최근 조직사회화의 중요성이 부각되면서 다양한 연구와 연구결과들이 제시되고 있다. 조직사회화란 조직 내 특정역할 수행을 위해 요구되는 내용에 대해 가르침을 받고 학습하는 과정이며, 신입자(newcomer)가 조직의 일원으로 참여할 때 요구되는 업무 지식, 사회적 지식, 행위들을 습득하는 과정이다(Van Maanen & Shein, 1979). 개인이 어떤 그룹에 참여하기

위해 행동, 지식, 기술 등을 습득함으로써 지금까지와는 다르게 조직이 요구되는 사람으로 변해가는 과정(Tradewell, 1996; Howkins & Ewens, 1999)으로 정의되기도 한다. 결국 조직사회화란 개인이 속해있는 조직의 설립방침을 수용하고 조직의 규범과 가치를 내면화하며, 조직이 필요로 하는 업무지식, 기술의 습득 및 지지적인 상호관계를 통해 직업적 정체성을 형성하고 조직의 생산성있는 일원으로 변화되어 가는 과정(Kim & Choi, 2003)이라고 할 수 있다.

신규간호사들은 졸업 후 1년 동안 실무에 대한 높은 기대와 현실과의 차이에서 갈등을 겪게 되고, 간호업무에서 요구되는 직무지식 및 기술, 3교대 근무, 책임의 한계 증가, 복잡 미묘한 대인관계 등 다양한 문제에 직면하게 된다(Kim, 2001; Kim & Choi, 2003). 또한 업무관련 요인은 신입직원들에게 스트레스를 유발하여 역할 장애를 초래하고 실무에 대한 좌절과 불만으로 표출되거나 이직을 유도하게 된다. 이러한 적응과정에서 신규간호사의 기대가 충족되거나 불만족하게 되며 역할모호성과 역할갈등에 직면하게 된다(Feldman, 1976). 이러한 기존의 문헌을 통해 확인된 조직사회화의 선행요인은 역할의 부정적 심리반응, 대인관계의 어려움, 업무수행의 미숙 등(Kim & Choi, 2003)이었다.

간호사가 초기에 병원조직에 성공적으로 적응하느냐가 그 후 조직 속에서의 성공에 영향을 미친다. 신규직원이 조직의 구성원으로서 적응하는 데는 조직사회화 초기에 형성된 조직의식, 태도, 학습 및 행동 등이 신규직원의 전 경력과정에 반영되어 영향을 미치게 된다. 따라서 신규간호사의 조직사회화

주요어 : 조직사회화과정, 신규간호사, 시스템다이내믹스

* 2004년도 2월 이화여자대학교 간호학과 박사학위 논문임

1) 이화여자대학 부속 목동병원 수간호사

투고일: 2004년 9월 30일 심사완료일: 2005년 2월 21일

는 조직의 변화에 대한 적응 및 대응 능력의 개발 측면에서 매우 중요하다고 할 수 있다. 대부분의 조직사회화 연구가 조직사회화 과정에 대한 이론적 정립과 실증적인 연구에만 집중(Louis, 1980; Porter, Lawler, & Hackman., 1975; Jones, 1986)되어 있을 뿐 조직사회화과정 전반에 대한 중단적인 변화를 평가하는 연구는 극히 부족한 실정이다. 특히 조직사회화는 시간의 변화에 따라 조직적응에 차이가 생기는 과정적 의미를 가지고 있으므로 연구방법론에 있어서 종단적(longitudinal) 연구방법의 사용이 요구됨에도 불구하고 시간차를 고려하지 않은 횡단적(cross-sectional) 연구방법이 주로 사용되고 있는 실정이다.

따라서 본 연구에서는 신규간호사의 조직사회화과정을 연속된 시간선상에서 현실세계와 거의 유사한 형태로 구현하여 결론을 도출할 수 있는 시스템 다이내믹스(System Dynamics; SD)라는 방법론을 통해 조직사회화과정에 영향을 미치는 요인들의 인과관계를 확인하고 이론적으로 설계된 피드백 모형을 바탕으로 컴퓨터를 이용한 모델링 및 시뮬레이팅 과정을 거쳐 성공적인 조직사회화과정 모델을 구축하고자 한다.

연구의 목적

본 연구의 목적은 신규간호사의 성공적인 조직사회화를 위하여, 조직사회화과정에 영향을 미치는 요인들의 인과관계를 파악하고, 신규간호사 조직사회화과정 모델을 구축하는 것이다.

구체적인 연구 목표는 다음과 같다.

- 신규간호사의 조직사회화 과정에서의 문제점을 확인하고 관련변수를 규명한다.
- 신규간호사 조직사회화와 관련된 변수들의 인과관계 지도를 작성한다.
- 신규간호사의 조직사회화를 효과적으로 하기 위한 시스템 다이내믹스 모델을 구축한다.
- 신규간호사 조직사회화과정 모델의 타당성을 검증한다.

용어 정의

- 시스템다이내믹스(System Dynamics; SD) : 시스템 다이내믹스는 1961년 포레스터(Jay W. Forrester)에 의해 체계화된 시스템 분석 및 설계방법론으로 피드백 메커니즘을 사용하여 시스템 변수들간의 순환적 인과관계를 나타내는 동태적 모델을 구축하는 기법이다(Kim, Moon, & Kim, 1999).
- 신규간호사 : 요구된 행위에 대한 기대 상황에서 기술 개발에 대한 경험 없이 병원에 채용되어 근무를 시작한 간

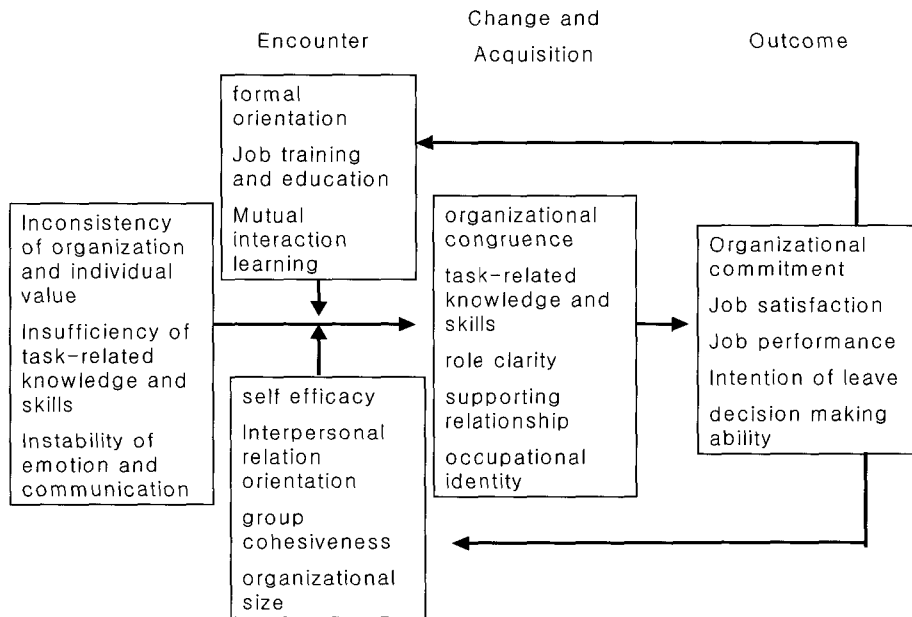
호사를 말한다(Benner, 1984). 본 연구에서는 간호전문대 및 간호대학을 졸업하고 2차, 3차 의료기관에 채용되어 근무를 시작한 지 1년 이내의 간호사를 말한다.

조직사회화과정 : 개인이 속해있는 조직의 설립방침을 수용하고 조직의 규범과 가치를 내면화하며, 조직이 필요로 하는 업무지식, 기술의 습득 및 지지적인 상호관계를 통해 직업적 정체성을 형성하고 조직의 생산성 있는 일원으로 변화되어 가는 과정(Kim & Choi, 2003)을 말한다. 조직사회화 단계는 세단계로 구분하고 제1단계는 조직 진입 전에 형성되는 사전적 사회화 단계로 조직에 대한 기대, 조직에 대한 정보수집, 직무기대의 형성시기이며, 2단계는 진입후에 접촉, 대면을 통해 역할명확화와 대인관계가 형성되는 시기이며, 3단계는 자아상을 확립하고(Poter et al., 1975), 조직·개인 및 부서간의 갈등관리가 가능한 변화습득 단계로 조직규범, 가치, 문화에 적응하게 된다(Feldman, 1981). 본 연구에서는 신규간호사가 효과적으로 조직사회화하기 위해서 사전적 사회화 단계를 거쳐 병원조직 내에서, 대면단계, 변화와 습득단계를 거쳐 조직사회화 결과를 획득하게 되는 과정을 말한다.

이론적 배경

연구의 개념적 틀

조직사회화와 관련된 많은 선행연구에서 조직사회화 단계를 3단계로 구분하여 사전적 사회화 단계, 대면단계, 변화와 습득 단계로 구분하였다(Porter et al., 1975; Feldman, 1976; Feldman, 1981). 사전적사회화 단계에는 대인관계의 어려움, 부정적인 심리반응, 피로와 업무수행의 미숙, 정체성 형성 등의 범주를 제시하였고(Conrad & Poole, 1998; Kim, 2001; Kim & Choi, 2003). 대면단계에는 오리엔테이션, 훈련과 개발을 통해 업무수행 기술에 관한 정보를 획득하게 되며(Porter et al., 1975) 조직사회화전략 효과성을 측정할 수 있는 변수로 조직에 관한 학습, 직무에 관한 학습, 그리고 상호작용에 관한 학습을 들었다(Louis, Posner, & Powell, 1983; Jones, 1986). 조직사회화과정에 영향을 미치는 개인 조절변수로는 개인역할이나 조직의 요구에 대한 자신감 및 역할숙련정도를 나타내는 자기유능감을 제시하였고(Jones, 1983; Park, 1992; Youn, 1996), 상호작용을 통한 사회화유에 영향을 미치는 대인관계지향성을 제시하였다(Reichers, 1987; Youn, 1996). 또한 집단 조절변수로는 조직사회화전략 요인파 상관정도가 높은 조직규모를 들고 있으며(Park, 1992), 집단 응집력의 정도에 따라 조직사회화에 영향을 미칠 수 있음을 제시하였다(Reichers, 1987; Youn, 1996). 변화와 습득 단계에서는 정체성



<Figure 1> Conceptual framework for this research

이 형성되고 역할명확화가 발생하게 되며 교육 내용으로 조직과의 일체감, 조직 규범 및 생활양식 습득, 업무수행능력 함양, 지지적 상호관계 유지, 직업적 정체성 확립 등을 제시하였고(Van Maanen & Schein, 1979; Fisher, 1986; Kim & Choi, 2003). 조직사회화결과변수로는 조직몰입, 직무만족, 성과, 재임기간, 일체감, 역할모호성, 이직의도 감소 등을 들고 있으며(Wanous, 1980; Louis et al, 1983), 그 외에도 조직몰입, 직무만족, 업무수행능력, 재직의도, 의사결정능력을 조직사회화 결과로 제시하였다(Kim & Choi, 2003).

이상에 근거하여 본 연구에서는 신규간호사의 조직사회화 과정에 영향을 미치는 변수들을 포함하였고 도출한 조직사회화과정의 개념적 틀은 <Figure 1>과 같다.

연구 방법

연구설계

본 연구는 신규간호사의 조직사회화를 위하여, 조직사회화 과정에 영향을 미치는 요인들의 인과관계를 파악하여 조직사회화에 관한 통합적인 개념적 틀을 구성하고, 신규간호사의 효과적인 조직사회화과정을 위한 모델을 개발하고 모델의 타당성을 검증하기 위해 시스템 다이내믹스(System Dynamics) 방법론을 이용한 연구이다.

연구대상

● 조직사회화과정 모델 대상

조직사회화과정 모델의 대상은 2, 3차 의료기관에서 발령 후 1년 이내의 신규간호사를 대상으로 초기변수를 설정하고 모델을 설정하였다. 면담 대상은 1개 대학병원에 근무하는 발령 후 1년 이내의 신규간호사 8명으로 연령, 종교, 가족, 학력 등의 인구학적 특성은 고려하지 않았으나 외과계 병동 간호사 4명과 내과계 병동 간호사 4명을 임의 선정하고 연구 참여에 동의한 간호사로 하였다. 대상자의 근무 기간은 발령 후 평균 11.5개월이었다.

● 신뢰도 및 타당도 검증을 위한 대상

신뢰도 검증을 위한 대상은 연구 참여에 동의한 임상경력 10년 이상, 수간호사 30명을 대상으로 하였다. 이들은 서울시 내의 2차, 3차 의료기관 2개 병원에서 임의로 선정하였다. 연령은 36세부터 52세까지로 평균 44.3세였으며 임상경력은 12년부터 25년까지로 평균 19년이었다. 수간호사 경력은 6개월부터 13년까지로 평균 5년이었다.

타당도 검증을 위한 대상은 신뢰도 검증 대상에서 3차 의료기관에 근무하는 20명(수간호사 19명, 과장 1명)을 임의 선정하였으며 임상경력 18년 5개월이었으며, 수간호사 이상의 보직경력이 평균 7년이었다.

연구절차

● 조직사회화과정 문제 확인 및 변수구명

신규간호사의 조직사회화과정에 영향을 미치는 요인들을 파

악하기 위해 2002년 9월부터 2003년 7월까지 국내·외 문헌 고찰을 통하여 이론적 토대를 구축하였으며 신규간호사 8명을 대상으로 면담과 관찰을 실시하였다. 면담내용은 “입학/입사 동기는?”, “입사 초기에 자신의 포부와 느낌은?”, “현재 자신에 대해서는 어떻게 생각하는가?”, “현재 느끼는 경력간호사에 대한 느낌은?”, “병원생활 중 가장 힘들었던 것은?”, “현재 가장 힘들게 느껴지는 것은?”, “업무상의 문제점은?”, “대인관계 상의 문제점은?”, “어려운 문제에 직면했을 때 극복하는 방법은?”, “가장 힘들 때 도움을 준 사람은?”, “여가시간을 어떻게 보내는가?”, “현재 어떤 계획을 가지고 있는가?”, “미래의 자신에 대해 어떤 느낌을 가지고 있는가?”, “간호부서나 상사에게 바라는 것은 무엇인가?”와 같은 개방형 질문을 이용하여 자료를 수집하였다.

● 인과지도 작성

신규간호사의 경험에 관한 기존의 많은 질적 연구와 면담 자료 및 연구자의 경험을 토대로 조직사회화과정에 영향을 미치는 변수들 간의 인과관계를 파악하여 화살표의 기점과 종점을 원인이 되는 변수와 영향을 받는 변수로 하는 인과지도(casual map)를 작성하였다.

● 모델구축

2003년 9월 15일부터 10월 14일까지 효과적인 신규간호사 조직사회화를 위한 오리엔테이션 내용에 관한 설문조사를 실시하였고, 설문결과와 문헌에서 확인한 변수간의 관계 연구를 토대로 시뮬레이션 모델을 작성하였다. 각 변수들 간의 영향관계를 계량화하기 위한 방정식으로 작성하고 기존의 관련 연구

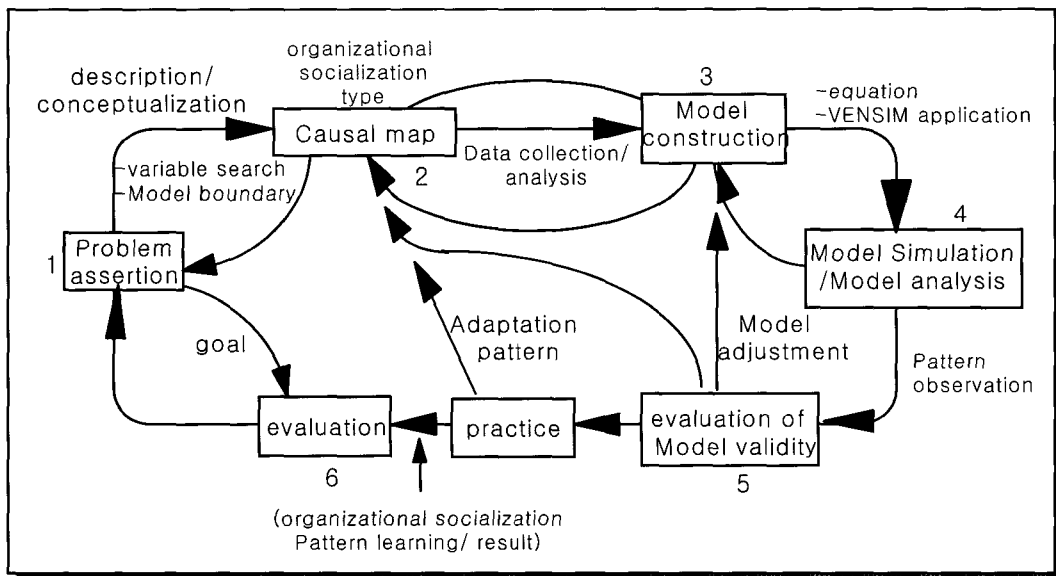
들의 통계적인 수치와 패턴을 활용하여 모델을 완성하였다.

● 모델의 타당성 검증

2003년 11월 15일부터 11월 29일까지 구축된 모델의 시뮬레이션 결과 나타난 각 결과변수(조직몰입, 직무만족, 업무수행능력, 재직의도, 의사결정능력, 조직사회화 효과)의 결과가 조직사회화의 문제 상황과 현실세계를 잘 반영하고, 모델개발 내용이 대표성을 띠고 있는 지에 대한 모델의 타당성을 평가하기 위하여 본 모델의 시뮬레이션 결과로 설문지를 작성하여 간호학 교수 1인, 간호학과 강사 2인의 자문을 받아 전문평가단의 역할을 충분히 수행할 모델의 타당성 검증 대상(수간호사 이상의 보직자) 20명에게 실시하였다. 설문 결과를 토대로 검증 대상자와 20분 정도 모델의 타당성 여부에 대한 인터뷰를 실시하였다. 변수에 대한 민감도를 분석한 후 모델이 실제 상황과 유사하도록 모델을 수정하여 타당성을 확인하였다. 또한 시간의 흐름에 따라 조직사회화 결과가 어떻게 유형화되는 지를 시뮬레이션 하였다. 신규간호사 조직사회화 과정 모델개발 과정에 대해서는 <Figure 2>와 같이 6단계로 나타내었다.

자료분석 방법

수집된 자료는 시스템 다이내믹스 이론을 체계적으로 분석할 수 있는 VENSIM 5.0b DSS 프로그램을 이용하였다. 본 연구의 모델 개발을 위해 사용된 도구는 수준변수(지량)와 변화율 변수(유량), 보조변수, 참조 함수 등이 사용되었다. 연구 대상자의 일반적 특성은 서술통계를 이용하여 실수, 백분율,



<Figure 2> Procedure of organizational socialization process model development of new nurses

평균 등을 산출하였고 모델의 타당도 검증은 백분을 산출과 VENSIM 5.0b DSS 프로그램의 민감도 분석을 통해 이루어졌다. 모델의 타당성 문제를 줄이기 위해서 몬테카를로 기법을 활용하였다.

연구 결과

신규간호사의 조직사회화 과정 문제 확인 및 변수규명

본 연구에서는 신규간호사의 조직사회화과정에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?, 신규간호사 조직사회화가 효율적으로 이루어지도록 어떤 전략을 사용하여야 하며 자원을 어떻게 할당하는 것이 바람직한가? 등의 문제를 확인하고 관련변수를 선정하여 조직이 대처해야 하는 방법이 무엇인지, 어떤 요인들에 대한 교육적 접근이 요구되는 지, 개인특성과 조직 특성을 어떻게 활용해야 하는지 등의 문제를 확인하였다. 또한 신규간호사 면담을 통해 얻어진 조직사회화과정의 영향 요인에서 전문직에 부응하는 지식 및 기술의 부족, 업무처리 미숙으로 인한 위축감, 대인관계의 어려움, 이론과 실제와의 차이, 3교대 근무의 어려움, 간호사 역할에 대한 갈등, 조직에 대한 불확실성 등이 제시되었다. 문헌고찰을 통해 신규간호사의 부정적 심리반응, 조직과 개인간의 부조화로 인한 적응상의 문제, 직무지식 및 기술 부족 등이 제시됨에 따라 본 연구에서는 조직사회화를 조직·개인가치 불일치, 직무지식·기술 미숙, 정서·의사소통 불안정 등 크게 세 영역으로 구분하여 변수를 설정하였다.

문헌을 토대로 설정된 조직사회화 전략 변수로는 연수교육, 직무교육, 상호작용학습을 규명하였으며 조직사회화과정에 영향을 미치는 조절변수로 자기유능감, 대인관계지향성, 집단응집력, 조직규모를 규명하였다. 조직사회화과정의 학습내용은 기존의 연구에서 제시되었던 변수들을 근거로 조직일체감 형성, 직무지식·기술 습득, 역할갈등관리, 지지적 상호관계유지, 직업정체성 확립 등을 설정하였다. 또한 조직사회화결과변수는 신규직원의 조직사회화 정도를 판단할 수 있는 지표로 사용할 수 있다고 판단되는 조직몰입, 직무만족, 업무수행능력, 재직의도, 의사결정능력을 조직사회화 결과로 설정하였다.

신규간호사의 조직사회화 과정 인과지도

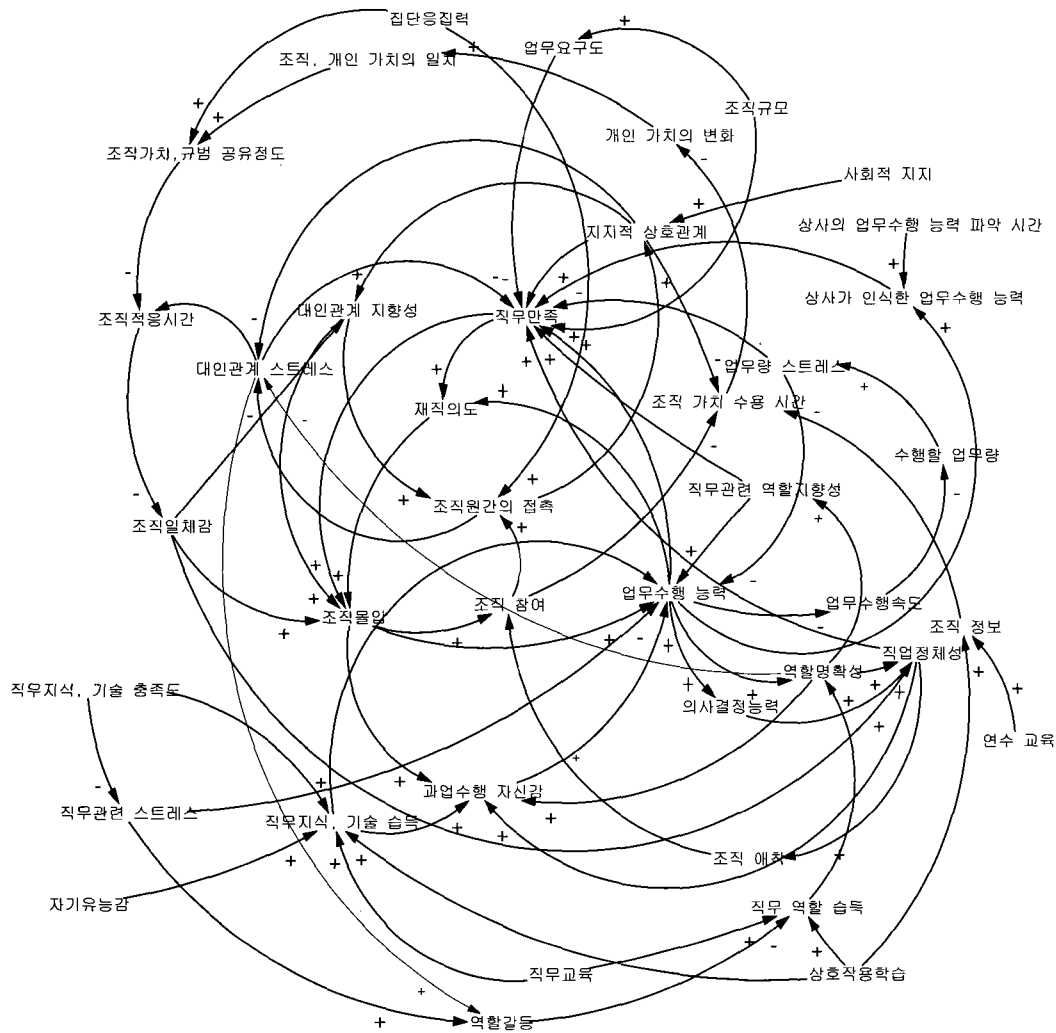
본 연구에서 규명된 변수들을 인과지도에 사용하였으며 조직·개인가치, 직무지식·기술, 그리고 정서·의사소통의 영역 등 세 영역으로 구성되어 상호 인과관계를 나타낸다. 변수들은 기존 연구에서 서술적 혹은 통계적으로 인과관계가 있

음이 확인된 변수들이며 신규간호사가 조직사회화 하는데 어려움을 느끼는 부분이다. 조직·개인가치에 관한 조직사회화는 조직가치, 규범 공유의 루프, 조직원 집착의 루프, 조직과 개인의 가치에 대한 루프로 이루어져 있으며, 직무지식·기술에 관한 조직사회화는 업무수행에 대한 루프, 의사결정에 대한 루프, 직무지식·기술에 대한 루프로 이루어져 있다. 또한 정서·의사소통에 관한 조직사회화는 지지적 상호관계, 정서·의사소통에 대한 루프가 서로 연관되어 작성되었다. 이 루프들이 모두 합쳐져서 <Figure 3>과 같은 신규간호사 조직사회화과정의 인과지도가 작성되었다. 특히 인과지도에 사용된 변수들 중에는 조직사회화 전략(연수교육, 직무교육, 상호작용학습)에 관한 변수들과 조절변수에 해당하는 자기유능감, 대인관계 지향성, 집단응집력, 조직규모 등이 포함되어 있다. 신규간호사는 조직일체감 형성, 직무지식·기술 습득, 역할명확성, 지지적 상호관계, 직업정체성을 형성하게 되고 결국 효과적으로 조직사회화 하여 조직몰입, 직무만족, 업무수행능력 향상, 재직의도, 의사결정 능력이 향상되는 관계를 나타내고 있다. 인과지도의 화살표 방향은 정(+)의 관계일 때 한 변수가 증가(감소)하면 다른 변수도 증가(감소)하는 강화루프이며, 화살표 방향이 부(-)의 관계일 때 한 변수 쪽으로만 증가(감소)하지 않고 목표값으로 수렴하려는 성격의 고리를 형성하는 균형루프이다.

정량적 모델(Stock and Flow Diagram)모델의 설계

정량적 모델 작성을 위하여 신규간호사 조직사회화과정의 인과지도에 사용된 변수들을 토대로 조직몰입, 직무만족, 업무수행능력, 재직의도, 의사결정능력의 정량적 모델을 작성하였다. 조직사회화와 같이 수준은 존재하지만 측정단위가 없는 '조직 몰입', '직무만족', '역할 명확성', '재직의도', '의사결정능력' 등과 같은 변수는 모델에 반영되는 수치에 일관성을 부여하기 위해서 변수의 범위를 5점 척도로 하여 수준변수의 값이 0~5사이의 값을 갖도록 설정하였고 0~1은 '매우 낮다', 4 이상~5는 '매우 높다'를 의미한다.

정량적 모델에서는 수준변수 자체의 변화보다는 변화율변수에 의해서 수준변수가 변화하게 되므로 이의 영향관계를 위해서는 추가적인 변수가 불가피하다. 이 때 수준변수와 변화율 변수의 관계에 대한 그래프함수(Look-up function)를 이용하여 수준변수가 변화율 변수에 비선형적으로 영향을 미치도록 묘사하였다. x축은 0~5의 값으로 최대 5의 값을 갖도록 설계되었으며, y축 변화율 변수의 영향 정도는 y축의 값이 0보다 작은 값(y<0)이면 변화율의 감소를 의미하고, 0(y=0)이면 변화율의 정지를, 1이면 변화율 변수에 아무런 영향을 미치지 않음을 의미한다. 최대 유효범위는 원인변수를 원인변수의 최



<Figure 3> Causal map of new nurse's organizational socialization process

대 유효값으로 나누고 min함수를 이용하여 1을 넘지 않도록 한다. 그 공식은 다음과 같다.

“결과변수의 최대영향 수준
 $= \min(1, \text{원인변수}/\text{원인변수의 최대 유효값})$ ”

조직사회화가 이루어지는 시간은 연구자에 따라 짧게는 1년 길게는 5년이 소요되는 것으로 보고하며(Kim, 2001) Benner(1984)의 조직사회화과정 5단계 중 2단계까지를 신규 간호사로 정의한 것과 Kim(2001)의 간호사사회화 단계에서도 이행기(눈뜨임의 단계)를 2년까지로 제시한 것을 근거로 시뮬레이션 기간을 3년으로 설정하였다. 조직사회화전략의 효과 발현 기간은 2년으로 하여 시뮬레이션 기간을 상정하였다.

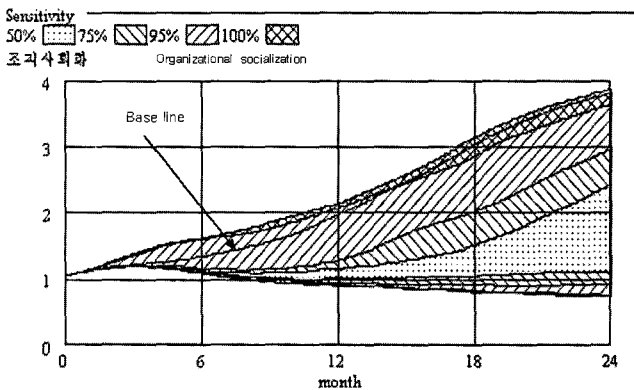
모델의 타당성 검증

조직사회화과정 모델 구축 후 신뢰할 만한 모델을 제공하기 위해서 설문조사를 실시하였다. 설문 내용은 신규간호사가 효과적으로 조직사회화 되었다고 가정했을 때 ‘오리엔테이션 전과정을 마친 후 조직사회화의 내용(조직일체감, 직무지식 및 기술, 역할명확화, 지지적 상호관계, 직업정체성)의 각 영역에 얼마의 가중치를 부여하는가?’, ‘입사 후 기간 별(3, 6, 9, 12개월) 상황에 따라 조직사회화의 내용의 각 영역에 얼마의 가중치를 부여하는가?’ 그리고 효과적인 조직사회화를 위한 조직일체감, 직무지식 및 기술, 역할명확화, 지지적 상호관계, 직업정체성 등이 형성되는 시기는 입사 후 언제라고 생각하십니까?’이었다. 조직사회화 내용에 따른 가중치 부여와 조직사회화의 소요기간에 대한 설문조사를 토대로 신규간호사의 효과적인 조직사회화를 위한 기본 시나리오를 설계하였다.

구축된 모델의 시뮬레이션 결과 나타난 각 결과변수(조직물

입, 직무만족, 업무수행능력, 재직의도, 의사결정능력, 조직사회화 효과)의 결과가 조직사회화의 문제 상황과 현실세계를 잘 반영하고, 모델개발 내용이 대표성을 띠고 있는 지에 대한 모델의 타당성을 평가하기 위하여 본 모델의 시뮬레이션 결과에 대한 설문조사를 실시한 결과에서 대부분 타당하다는 결과를 보였다. 타당성의 정도는 조직몰입(75%), 직무만족(85%), 재직의도(85%), 업무수행능력(90%), 의사소통능력(90%)이었으며 조직사회화의 종합적인 결과는 85%가 타당한 것으로 나타나 임상 현장을 잘 반영하고 있다고 생각된다.

또한 모델 작성 후 영향요인들 간의 관계에 대한 수식이 제대로 입력되었는가를 살펴보기 위한 민감도 분석이 이루어졌다. 본 연구 모델에서는 일반적으로 수용 가능한 값의 범위에서 입력하였으며, 수치적 근사성보다는 모델의 행태를 더 중요하게 고려하였다. 본 모델은 약 400개의 변수를 포함하고 있다. <Figure 4>는 조직사회화의 종합결과에 대한 민감도를 나타내는 것으로 조직사회화의 결과가 다양하게 나타남을 보여준다. 대체적으로 12개월까지는 발생한 난수의 95%(▨) 범위에서는 기준선 근처에서 조직사회화가 형성됨을 보여주고 있으며 그 이후에는 조직사회화의 75%정도는 기준선보다 밑에 형성되는 것으로 나타났다.



<Figure 4> sensitivity of organizational socialization

모델의 시뮬레이션

● 시나리오의 설계

신규간호사가 입사하여 조직사회화과정의 변화와 습득 단계에 획득하게 되는 조직일체감, 직무지식·기술, 역할명확성, 지지적 상호관계, 직업정체성 등 구성요인들의 투입정도에 따라 조직몰입, 직무만족, 업무수행능력, 재직의도, 의사결정능력이 어떻게 변화하는가를 살펴보고자 시나리오를 설계하였다. 조직사회화과정에 대한 시나리오는 매우 다양한 선택 안

을 만들어 볼 수 있다.

● 기본유형 시나리오

서울 시내 2, 3차 의료기관에서 임상경력 10년 이상, 수간호사 이상의 경력을 가진 보직자 30명이 신규간호사가 효과적으로 조직사회화한다고 판단한 정도의 정보를 제공하는 것이다. 즉 직무지식·기술(36%), 지지적 상호관계(20%), 역할명확성(17%), 직업정체성(14%), 조직일체감(13%)의 가중치를 부여하여 정보를 제공하는 것이다.

● 조직중심형 시나리오

조직가치·신념 및 생활규범 습득에 초점을 두고 정보를 제공하는 것이다. 즉 조직일체감(50%), 직업정체성(20%), 직무지식·기술(10%), 역할명확성(10%), 지지적 상호관계(10%)의 가중치를 부여하여 정보를 제공하는 것이다.

● 과업중심형 시나리오

직무 지식·기술의 습득에 대한 정보를 초점으로 정보를 제공하는 것이다. 즉 직무지식·기술(50%), 역할명확성(20%), 조직일체감(10%), 지지적 상호관계(10%), 직업정체성(10%)의 가중치를 부여하여 정보를 제공하는 것이다.

● 상호관계 중심형 시나리오

구성원간의 지지적 상호관계에 초점을 두고 정보를 제공하는 것이다. 즉 지지적 상호관계(50%), 역할명확성(20%), 직업정체성(10%), 조직일체감(10%), 직무지식·기술(10%)의 가중치를 부여하여 정보를 제공하는 것이다.

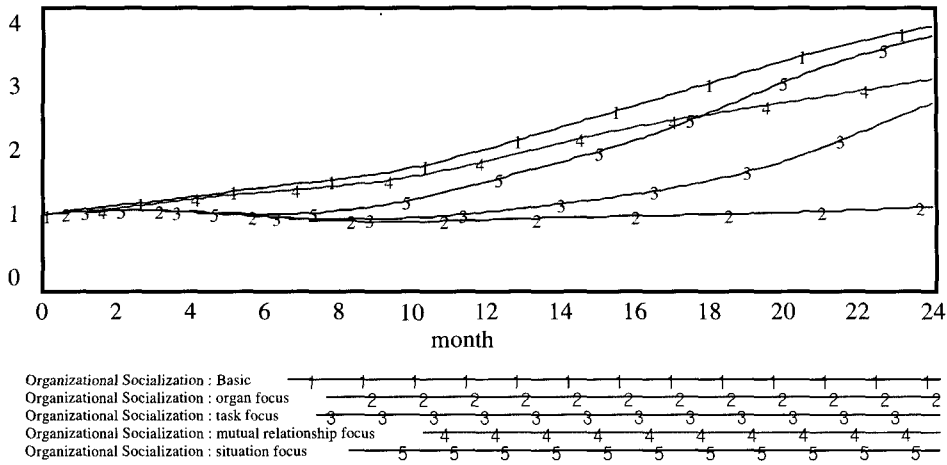
● 상황접근형 시나리오

서울 시내 2, 3차 의료기관에서 임상경력 10년 이상, 수간호사 이상의 경력을 가진 보직자 30명이 성공적으로 조직사회화한다고 판단한 정도의 정보를 입사 후 기간에 따라 3개월, 6개월, 9개월, 12개월의 4분기로 나누어 분기별로 요구되는 정보를 초점적으로 제공하는 것이다. 즉 분기별(1/4-2/4-3/4-4/4)로 보면 조직일체감(16%-15%-16.5%-15%), 직무지식·기술(44%-37%-31.5%-26.5%), 역할명확성(17.5%-22%-21%-20.5%), 지지적 상호관계(12%-14%-17%-19.5%), 직업정체성(10.5%-12%-14%-18.5%)의 가중치를 부여하여 정보를 제공하는 것이다.

● 모델의 시뮬레이션 결과 분석

이상에서 논의된 각 조직사회화 전략과 관련된 요인들을 종합하면 <Figure 5>와 같다. 전체적으로 어떤 전략을 구사하더라도 초반에는 큰 영향을 주지 못함을 보여준다. 전략의 효과는 6-8개월 이상이 지나서야 나타나기 시작하는데 기본유형(선1)과 상황접근형(선5)은 지속적으로 효과가 증가하여 24개월에는 3.75 수준을 유지하고 있는 반면에 조직중심형(선2)은 24개월 이후에도 정상상태로의 회복이 어렵게 나타나고 있음을 보인다. 과업중심형(선3)은 초기에는 다소 낮은 효과를 보

Organizational Socialization



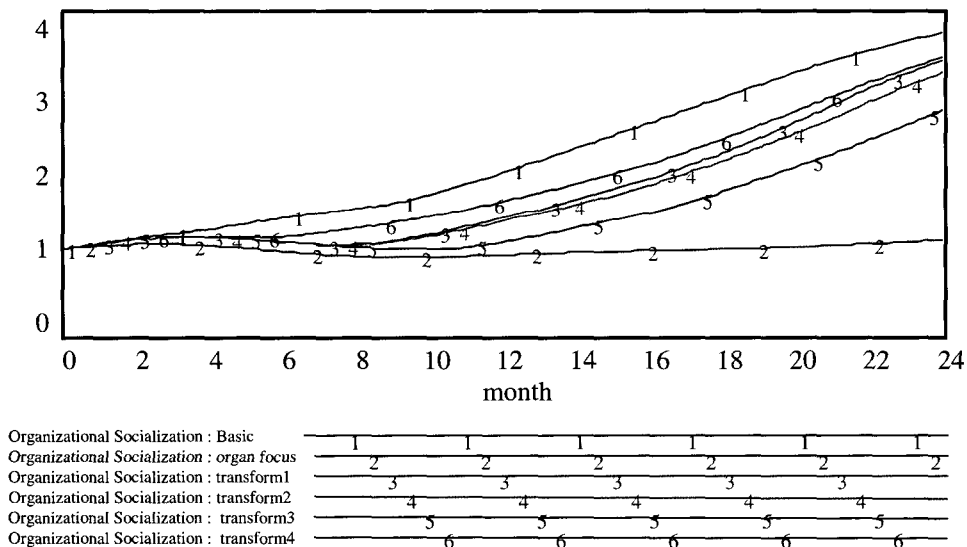
<Figure 5> Organizational socialization effect of basic model

이다가 12개월부터는 조직사회화 효과가 서서히 증가하여 18개월부터 급증한 결과를 보였으나 기본유형이나 상황접근형에는 미치지 못하고 있다. 상호관계 중심형(선4)은 2개월부터 11개월까지 타 유형에 비해 효과가 높은 것으로 나타났으나 11개월 이후에는 기본유형이 우수한 한 것으로 나타났다. 결론적으로, 신규간호사들의 조직사회화를 위한 정보제공 전략으로 11개월까지는 상호관계 중심형 전략을 사용하다가 11개월 이후에는 기본유형을 사용한 경우 가장 유효한 결과를 나타내었다.

● 시뮬레이션 게임

다음은 본 연구모델의 시나리오(5개 유형)에서 낮은 조직사회화결과를 나타낸 조직중심형 전략을 향상시키기 위한 방안에 대한 시나리오이다. 조직중심형의 변형 시나리오를 통해서 신규간호사의 조직사회화가 어떻게 일어날 지를 예측하고 기본유형의 효과를 확인하기 위해 적용할 수 있다. 즉 기본 시나리오가 가장 효과적으로 조직사회화가 일어나는 것으로 시뮬레이션 결과 제시되었으므로 여기서는 조직중심형 전략을 사용하다가 4개월, 7개월, 10개월에 기본 유형으로 변경하여 적용하는 시나리오를 작성하여 각각 조직중심변형1~3으로

Organizational Socialization



<Figure 6> Organizational socialization effect of organization-focus transformed model

명명하고 초기에는 조직중심형 전략을 사용하고 4~9개월에 기본유형을 사용하다가 10개월부터 다시 조직중심형 전략을 사용하는 조직중심변형4의 시나리오를 작성하였다. <Figure 6>에서 나타난 것과 같이 문제를 인지한 후 전략을 바꾸어 적용하다가 10개월째부터 다시 원래의 전략으로 선회하는 전략인 조직중심변형4의 시나리오(선6)가 다른 변형 전략보다 조직사회화 효과가 높게 나타났다. 당연한 결과이겠지만, 잘못된 것을 인지하고 보다 빠르게 전략을 바꾼 조직중심변형1(선3)이 변형3(선5)보다 조직사회화효과가 높은 것으로 나타났다. 이는 문제에 대해 먼저 인지하고 처방하면 효과가 보다 빠르게 나타남을 보여준다.

논 의

신규간호사의 조직사회화 모델

본 연구 모델에서는 신규간호사의 조직·개인가치 불일치, 직무지식·기술 미숙, 정서·의사소통 불안정 등의 문제 등으로 조직사회화에 영향을 주는 요인들을 고려하여 그 요인들 간의 인과관계를 살펴보고 다양한 사회화전략을 적용할 수 있도록 하였다. 즉 신규간호사가 느낄 수 있는 부정확한 기대, 간호사에 대한 편견과 차별적인 인식, 역할 갈등으로 인한 부정적 심리반응(Conrad & Poole, 1998; Kim & Choi, 2003)이 나타나지 않도록 전략을 세울 필요가 있다. 조직사회화전략으로 연수교육, 직무교육, 상호작용학습 등의 교육이 이루어지고 있으며 보통 오리엔테이션, 훈련과 개발을 통해 업무수행 기술에 관한 정보를 획득하게 된다(Porter et al., 1975). 또한 프리셉터 혹은 멘토제도는 높은 질과 풍부한 양의 정보를 제공해주는 유용한 방법의 상호작용학습으로 상사, 후견인, 동료의 지원 등이 도움이 된다(Louis et al., 1983). 따라서 신규직원의 오리엔테이션은 조직학습에 포함된 개인차와 귀인과정의 결과를 결합한 상호작용주의 견해에서 분석되어야 하며 조직에 적응하는 지향성의 본질을 설명하기 위해서는 조직생활, 역할과 조직문화 관련 학습 요인을 포함하여 상호작용주의적 관점이 조직사회화과정 모델에 포함되어야 한다고 생각된다.

조직사회화과정의 학습내용으로 조직일체감 형성, 직무지식 기술 습득, 역할갈등관리, 지지적 상호관계 유지, 직업적 정체성 유지 등이 이루어지며 이는 Fisher(1986)가 제시한 사전적 학습, 조직에 관한 학습, 과업집단에 관한 학습, 직무에 관한 학습과 개인학습의 다섯 가지와 많이 유사하며 그 이외의 많은 학자들의 연구(Van Maanen & Schein, 1979; Louis, 1990; Fisher, 1986; Kim & Choi, 2003)에서도 제시되었다. 조직사회화가 일어나는 과정에서 상황을 변화시킬 수 있는 조절변수

들이 존재한다. 이렇게 조직사회화과정에 영향을 미치는 조절 변수로서 자기유능감(Jones, 1983; Park, 1992; Youn, 1996), 대인관계지향성(Reichers, 1987; Youn, 1996), 조직규모(Park, 1992), 집단응집력(Reichers, 1987; Youn, 1996) 등이 제시되었다. 이러한 과정을 통해 조직사회화가 형성되어 간다. 조직사회화의 결과로 조직몰입, 직무만족, 성과, 재임기간, 일체감, 역할보호성, 이직의도 감소 등이 제시(Wanous, 1980; Louis et al., 1983) 되었으며, 본 연구에서는 연구결과들을 토대로 신규직원의 조직사회화 정도를 판단할 수 있는 지표로 사용할 수 있다고 판단되는 조직몰입, 직무만족, 업무수행능력, 재직의도, 의사결정능력을 조직사회화 결과로 설정하였다. 신규간호사가 효과적으로 조직사회화하면 조직에 몰입하고 직무 만족감이 증가하게 되고, 업무수행능력이 향상되며 조직에 남고자하는 의도가 증가하며 의사결정능력이 향상되는 결과를 나타내어 결국 조직 속에서 자신의 역량을 충분히 발휘하면서 전문적 간호인으로 역할을 충분히 할 수 있게 된다고 볼 수 있을 것이다.

신규간호사의 조직사회화모델은 문헌고찰과 실제 임상 경험자들의 의견을 통합하여 개발하였으므로 모델의 파라미터의 일치를 이루었다고 할 수 있으며 신규간호사의 조직사회화 문제를 규명하는 중요한 개념들이 포함되어 있다고 본다. 정책시사점의 측면에서 본 모델은 병원 환경에서 신규간호사들의 조직사회화를 위해 적용함으로써 보다 효과적으로 조직사회화를 유도할 수 있을 것으로 생각된다. 따라서 시스템 다이내믹스를 이용한 신규간호사의 조직사회화과정 모델의 개발은 신규간호사들의 조직사회화를 위한 안내 역할을 할 것이며, 보다 효과적인 교육을 위하여 활용할 수 있을 것으로 사료된다. 예측할 수 없는 상황이나 실제로 시행해보기에는 너무나 인력과 자원의 낭비일 수 있는 새로운 방안에 대한 예측이 가능하므로 이런 점에서 본 모델은 기존의 연구에 비해서 조직사회화과정 일부의 변수에 초점을 둔 것이 아니라 총체적인 관점에서 연구되었다는 점에서 신규간호사들의 조직사회화를 예측하고 보다 나은 조직사회화 전략을 계획하는 데 도움을 줄 수 있으리라 기대되며, 간호학적 측면에서 매우 가치 있는 일이라 사료된다.

시스템 다이내믹스의 모델은 변수들 간의 상호관계에 대한 논리에 더 의존하는 모델로서 변수의 특정 수치적 값의 의미 보다는 시간에 따른 주요 변수의 행태(behavior) 변화가 더 중요한 의미를 갖는다. 따라서 소프트 변수의 측정 어려움 및 자료의 부족으로 모델의 실제적인 검증은 시스템에서 누적된 경험 및 지식과 비교할 수밖에 없다.

모델의 시뮬레이션

SD는 시간의 흐름에 따라 동태적인 변화과정을 확인할 수 있는 접근방법이다. 교육의 초점을 어느 영역에 둘 것인지, 언제 실시할 것인지에 따른 조직사회화 전략에 따라 조직몰입, 직무만족, 업무수행능력, 재직의도, 의사결정능력 등 다양한 조직사회화결과를 만들어 낼 수 있다.

우선 기본유형 전략은 직무지식·기술(36%), 지지적 상호관계(20%)에 가장 많은 가중치를 부여하고 나머지 영역에 대해 골고루 배분하여 제공하는 전략으로 다른 유형의 전략에 비해 조직사회화의 종합결과 수준이 가장 높게 나타났다. 기본유형은 가장 바람직한 모형이지만 조직사회화 초기에 재직의도에서 상호관계 중심형에 비해 낮은 수준을 나타내고 있다. 또한 조직몰입에서는 상호관계 중심형과 기본유형이 가장 높은 수준을 나타내었다. 전반적으로 어느 한 영역에 치우치지 않은 평이한 기본 유형과 심리변수에 가까운 상호관계중심형과 같은 자의성이 있는 유형에서 높은 조직몰입정도를 나타내었다. 이는 조직을 선택한 동기가 명료할수록, 행위의 자의성이 높을수록, 행위가 타인에게 널리 알려질수록 몰입이 높아진다고 한 Salancik(1977)의 연구와 같은 맥락이라 사료된다. 또한 조직몰입은 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신념을 가지고 수용하는 것이며 조직을 위한 노력 발휘 의지를 나타내고 조직에 남고자 하는 의지가 있음을 제시 하는 것이다 (Porter, Lawler, Steers, Mowday, & Boulian, 1974). 결국 조직과 개인이 일체감을 가지고 직무역할 활동에 심리적으로 열중 혹은 전념하는 것이며 조직에 대한 애착을 가지고 몰두하도록 자신의 노력이 요구된다고 볼 수 있다. 조직사회화의 결과는 상호인과관계를 가지므로 업무수행능력이 의사결정능력에 영향을 미치고 이는 다시 직무만족으로 이어지게 된다.

조직중심형 전략은 조직일체감(50%)과 직업정체성(20%)에 가장 많은 가중치를 부여하고 조직가치, 생활규범 습득에 초점을 두고 정보를 제공하는 전략으로, 조직몰입, 직무만족, 업무수행능력, 재직의도, 의사결정능력 및 조직사회화의 종합수준에서 가장 낮은 결과를 나타냈다. 조직사회화 초기에 신규간호사는 조직과 개인간의 가치 차이 및 역할충격으로 인해 당혹감을 느끼고 적응하지 못하고 조직을 이탈할 가능성이 높다(Park & Youn, 1995). Kim(1996)은 졸업 후 1년 이상-2년 미만의 임상경력에서 재직의도가 낮다는 연구결과를 제시하였다. Kim(1996)의 연구 대상자 병원이 어떤 유형의 전략을 사용했는지 알 수 없으나 재직의도를 형성하고자 하는 동기 부족으로 인한 것으로 대인관계에서 오는 스트레스가 다른 전략보다 크게 작용했으리라 생각된다. 따라서 각 병원의 오리엔테이션 프로그램을 평가해서 그동안 어떤 전략을 구사하였으며 신규간호사의 사회화에 어떻게 영향을 미쳤는지를 확인하는 것이 필요하다고 하겠다. Kim(1996)의 연구에서도 동료 간호사간의 상호작용, 간호사-의사관계가 이직의도와 역

상관관계를 나타낸 연구결과를 제시하여 지지적인 상호관계의 중요성을 제시하였다. 본 연구결과에서 조직일체감에 초점을 둔 전략을 사용할 경우 조직일체감이 높을 것이라는 판단은 역으로 나타났다. 따라서 조직중심형 전략과 같은 어느 한 영역에 치우친 교육전략은 조직사회화를 실패로 이끌 수 있기 때문에 모든 영역이 골고루 안배되어야 하며 지지적 상호관계를 유지하고 시간이 경과함에 따라 그 비중을 증가시키는 전략이 조직사회화에 더 효과적이라는 것이 시뮬레이션 결과 확인되었다.

과업중심형 전략은 직무지식, 기술(50%), 역할명확성(20%)에 가장 많은 가중치를 부여하고 직무지식, 기술의 습득에 초점을 두고 정보를 제공하는 전략으로, 업무수행능력과 의사결정능력에 대해서만 중간정도의 수준을 유지할 뿐 조직몰입, 직무만족, 재직의도 등에서 낮은 수준으로 나타나 개인의 동기부여에 악영향을 미치게 될 것으로 사료되며 과업중심형의 조직사회화 종합결과를 볼 때 1년 정도 후부터는 조직중심형 보다는 그 수준이 향상되었다. 이러한 결과는 입사 초기 조직·개인가치 불일치, 직무지식·기술 미숙, 정서·의사소통 불안정 상태에 있는 신규간호사에게 정서적 지지보다는 과업만을 너무 중시하고 요구하다보면 쉽게 좌절하고 이로 인해 쉽게 이직을 생각하는 계기가 될 수 있다고 본다.

상호관계 중심형 전략은 지지적 상호관계(50%), 역할명확성(20%)에 가장 많은 가중치를 부여하고 구성원간의 지지적 상호관계에 초점을 두고 정보를 제공하는 전략이다. Mortimer와 Simmons(1978)는 타인들과의 관계 속에서 나타나는 사회적 행동과 역할수행에 관련된 학습에 의해 동료, 상사, 타 직원간의 관계형성이 변화한다고 하였다. Louis 등(1983)의 실증적 연구에서도 동료, 상사, 멘토와의 상호작용이 새로운 직무 적응에 가장 큰 영향을 미친다고 하였다. 또한 본 연구에서도 업무수행능력, 의사결정능력에 대해서 중간정도의 수준을 나타냈고 조직몰입, 직무만족, 재직의도에서 가장 높은 수준으로 나타나 다른 전략에 비해 2-4개월 정도 빠르게 그 수준이 향상되어 나타났다. 따라서 신규직원의 조직적응을 위한 초기에 지지적인 상호관계를 유지하도록 전략을 세우는 것이 중요하다고 사료된다.

상황접근형 전략은 입사 후 기간에 따라 요구되는 영역에 다른 가중치를 부여한 전략으로, 기본유형에 비해 조직사회화 효과가 떨어지며 특히 조직사회화 초기에 조직몰입, 직무만족 등이 매우 낮은 결과를 보이고 있다. 상황접근형 전략의 초기에는 직무지식, 기술에 높은 비중을 두고 지지적인 상호관계는 낮은 비중을 둔 전략으로, 조직적응 초기에 동료, 상사, 프리셉터와의 상호작용이 적게 일어난다고 할 수 있다. 이는 Louis 등(1983)의 연구가 지적하듯이 조직사회화 초기에 지지적인 상호관계에 좀 더 초점을 두고 교육을 실시할 경우 보

다 나은 조직사회화 효과가 나타날 것임을 시사하고 있다.

결국 신규간호사가 조직사회화하는데 가장 효과적인 전략은 기본유형으로 나타났으며 조직 및 과업중심형은 장기적으로 볼 때 성공적인 조직사회화로 이끌기 어렵다고 보이므로 기본유형 또는 분기별로 요구되는 정보를 초점적으로 제공하여 신규간호사들의 동기부여를 돕는 상황접근형이 적극적으로 활용되어야 하겠다.

이상의 내용을 종합해볼 때 신규간호사 조직사회화를 위한 전략으로 기본유형이 적용되었을 때 가장 효과적이었으므로 기본형의 광범위한 활용은 간호사가 조직의 일원으로 자신의 역량을 충분히 발휘하고 간호전문가로서의 가치를 가지고 장차 간호를 이끌어갈 주인으로서의 역할을 다할 수 있도록 도울 것으로 생각되며 본 모델을 지속적으로 시뮬레이션하여 보다 나은 조직사회화를 꾀하는 것이 필요하다고 본다.

결론 및 제언

본 연구는 신규간호사의 조직사회화과정에 영향을 미치는 요인들의 인과관계를 파악하여 조직사회화에 관한 통합적인 개념적 틀을 구성하고, 효과적인 조직사회화과정을 위한 모델을 개발하고 그 타당성을 검증하기 위해 시스템 다이내믹스(System Dynamics) 방법론을 적용한 연구이다. 연구 대상자는 2, 3차 의료기관에서 발령 후 1년 이내의 신규간호사를 대상으로 조직사회화과정과 관련된 변수를 확인하여 초기 변수를 설정하고 모델을 설정하였다. 연구절차는 2002년 9월부터 2003년 7월까지 국내·외 문헌고찰 및 각종 통계자료, 8명의 신규간호사 인터뷰 등을 통해 이론적 토대를 구축하였으며, 인과지도를 작성하고 조직사회화과정 모델을 작성하였다. 각 변수들 간의 관계를 방정식으로 작성하여 모델을 완성시킨 후 시뮬레이션을 실시하였다. 시뮬레이션을 통해 개발된 모델이 문제 상황과 현실세계를 잘 반영하고 있는 지에 대한 타당성을 평가하였다. 모델의 타당성을 확인한 후에 시간의 흐름에 따른 조직사회화 결과가 어떻게 유형화되는 지를 시뮬레이션 하였다. 본 연구의 모델을 개발하기 위해 VENSIM 5.0b DSS 프로그램이 사용되었다.

본 모델의 기본 시나리오는 2, 3차 의료기관에서 발령 후 1년 이내의 신규간호사를 대상으로 하여 24개월 이내에 효과적으로 조직사회화가 일어날 수 있도록 설계하였으며, 기본유형, 조직중심형, 과업중심형, 상호관계중심형, 상황접근형의 다섯가지 시나리오를 시뮬레이션하였다. 그 결과 기본유형 전략 즉, 직무지식·기술(36%), 지지적 상호관계(20%), 역할명확성(17%)의 순으로 가중치를 두고 정보를 제공한 전략을 사용한 경우가 가장 높은 조직사회화 결과를 나타냈으며 조직중심형 전략 즉, 조직일체감(50%)과 직업정체성(20%)에 가치를

두고 정보를 제공한 전략을 사용한 경우가 가장 낮은 결과를 나타냈다. 조직중심형을 변형한 시뮬레이션 결과를 보면, 조직중심형에서 기본유형으로 변형의 시기가 빨라질수록 조직사회화 효과가 높은 것으로 나타났으나 기본 유형에는 미치지 못하는 것으로 나타났다.

이상의 조직사회화전략을 종합해볼 때 신규간호사의 조직사회화를 위한 가장 효과적인 전략은 기본유형으로 조직사회화과정에서 기본유형의 광범위한 활용은 간호사가 조직의 일원으로 자신의 역량을 충분히 발휘하고 간호전문가로서의 가치를 가지고 장차 간호를 이끌어갈 주인으로서의 역할을 다할 수 있도록 도울 것으로 사료되며 본 연구에서 개발된 조직사회화과정 모델의 활용은 신규간호사가 효과적으로 조직사회화하는데 큰 역할을 담당할 것이며 간호의 지식체 개발에 기여할 수 있다고 본다.

이상의 연구 결과를 근거로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 조직사회화에 영향을 미치는 요인으로 조직일체감, 직무지식·기술, 역할명확성, 지지적 상호관계, 직업정체성 등이 확인되었으므로 성공적인 신규간호사의 조직사회화를 위하여 이런 변인들을 고려한 신규간호사 교육 프로그램의 개발을 제언한다.

둘째, 본 모델의 결과를 간호교육에 반영하여 보다 실무 적용을 높일 수 있는 교육 프로그램의 개발을 제언한다.

셋째, 시스템 다이내믹스 관련 용어의 한국어 해석이 연구자에 따라 표기를 달리하므로 용어 표준화를 제언한다.

넷째, 본 연구 모델을 실무에 적용하고 반복적인 검증을 제언한다.

References

- Benner, P. (1984). *From novice to expert. excellence and power in clinical nursing practice*. California, Addison-Wesley Publishing Company.
- Conrad, C., & Poole, M. S. (1998). *Strategic organizational communication*. Orlando, Florida: Harcourt Brace College Publishers.
- Feldman, D. C. (1976). A Contingency theory of socialization. *Adm Sci Q*, 21, 433-452.
- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of Organization Members. *Acad Manag Rev*, 6, 309-318.
- Fisher, C. D. (1986). Organizational Socialization an Integrative Review. *Res in personel and Hum Resources Manag*, 4, 114-115.
- Forrester, J. W. (1961). *Industrial Dynamics*. Cambridge, The MIT Press.
- Howkins, E. J., & Ewens, A. (1999). How students experience professional socialization. *Int J Nurs Stud*, 36, 41-49.
- Jones, G. R. (1983). psychological orientation and the process of organizational socialization: An Interactionist

- perspective. *Acad Manag Rev*, 8, 464-474.
- Jones, G. R. (1986). socialization tactics, self efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Acad Manag Rev*, 29(2), 262-279.
- Kim, B. S. (2001). *A Study on the Socialization Process of Nurses in Hospital Setting*. Doctoral Dissertation. Chung-Ang University. Seoul.
- Kim, D. H., Moon, T. H. & Kim, D. W. (1999). *System Dynamics*. Seoul : DaeYoung publishing Company.
- Kim, J. H. (1996). *A Study of Nurses' Job Satisfaction and Intention Leaving of the Job in Hospital setting*. unpublished Master Dissertation, Korea University of Korea, Seoul.
- Kim, J. H., Park, S. A.(2002). The Relationship between Coping Strategies and a Nursing Organizational Effectiveness in Staff Nurses. *JKANA*, 8(1), 97-106.
- Kim, M. S., Choi, S. O. (2003). Concept Analysis of Organizational Socialization. *JKANA*, 9(1), 19-30.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational setting. *Adm Sci Q*, 25, 226-251.
- Louis, M. R. (1990). *Acculturation in the Workplace : Newcomers as Lay Ethnographers*. In B. Schneider(Eds), *Organizational Climate and Culture*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Louis, M., Posner, B., & Powell, G. (1983). The Availability and Helpfulness of Socialization Practice. *Personnel Psychol*, 36, 857-866.
- Mortimer, J. T., & Simmons, R. G. (1978). Adult Socialization. *Annu Rev sociol*, 4, 421-454.
- Park, J. S.(1992). *A Study on the Relationship between Organizational Socialization Tactics and Behavioral Outcome*. unpublished Doctoral Dissertation, Kyungpook National University of Korea, Taegu.
- Park, K. G., & Yoon, J. R. (1995). *A Longitudinal Study on the Organizational Socialization of Newcomer*. Academic Promotion foundation.
- Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organization*. N. Y. : McGraw. Hill. 162.
- Porter, L. W., Lawler, Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Unit Performance, Situational Factors, and Employee Attitude in Spatially Separated Work Units. *Organ Behav Hum Perform*, 19, 475.
- Reichers, A. E. (1987). An Interactionist perspective on newcomer socialization rates. *Acad Manag Rev*, 12(3), 278-287.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of Organizational Behavior and Belief. In Staw, B. M. & Salancik, G. R.(Eds), *New Directions in Organizational Behavior*, (Chicago, clair, 1977), 62.
- Tradewell, G. (1996). Rites of passage : Adaptation of nursing graduates to a hospital setting. *J Nurs Staff Dev*, 12(4), 183-189.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). *Toward a theory of organizational socialization*. in B. M. Staw(Eds), *Research in Organizational behavior*(pp. 209-264). Greenwich, CT: JAI Press.
- Wanous, J. P. (1980). *Organizational Entry : Recruitment, selection and socialization of newcomers*. Reading, Mass: Addison-Wesly, 1-203.
- Yoon, S. H. (2002). A Study on New Graduate Nurses' Clinical Experience of Adaptation. *JKANA*, 8(1), 55-72.
- Youn, J. R. (1996). *Organizational Socialization Tactics and Newcomers' Adjustment to Organizations*. Unpublished doctoral dissertation, Sogang University, Seoul.

The Development of an Organizational Socialization Process Model for New Nurses using a System Dynamics Approach

Choi, Soon-Ook¹⁾ ,

1) Head Nurse, Ewha Womans University Mokdong Hospital

Purpose: The purpose of this study was to examine the problems and relevant variables for effective Organizational Socialization of new nurses, to produce a causal map, to build up a simulation model and to test its validity. **Method:** The basic data was collected from Sep. 2002 to July 2003. The Organizational Socialization process of new nurses was analyzed through a model simulation. The VENSIM 5.0b DSS program was used to develop the study model. **Result:** This Model shows interrelation of these result variables: organizational commitment, job satisfaction, job performance, intention of leaving the work setting, decision making ability, and general results of Organizational Socialization. The model's factors are characteristic of organization and individual values, task-related knowledge and skills, and emotion and communication that affects new nurses' socialization process. These elements go through processes of anticipatory socialization, encounter, change and acquisition. The Model was devised to induce effective Organizational Socialization results within 24 months of its implementation.

The basic model is the most efficient and will also contribute to the development of knowledge in the body of nursing. **Conclusion:** This study will provide proper direction for new Nurse's Organizational Socialization. Therefore, developing an Organizational Socialization Process Model is meaningful in a sense that it could provide a framework that could create effective Organizational Socialization for new nurses.

Key words : Socialization, Nurses

• Address reprint requests to : Choi, Soon-Ook

Department of Nursing, Ewha Womans University Mokdong Hospital

911-1 Mokdong, Yangcheon-ku, Seoul 158-710, Korea

Tel: +82-2-2650-5346~7 Fax: +82-2-2650-5058 E-mail: cusangel@hanmail.net