

신규간호사의 조직사회화 관련요인 탐색

유정숙¹⁾ · 김주희²⁾ · 김미연³⁾ · 김성재⁴⁾ · 김영순³⁾ · 김정아³⁾ · 박승현³⁾ · 조은주³⁾ · 최은하³⁾ · 최희강⁵⁾

¹⁾서울대학교병원 간호행정팀장, ²⁾서울대학교병원 소아정신전문간호사, ³⁾서울대학교병원 수간호사,
⁴⁾서울대학교 간호대학 교수, ⁵⁾서울대학교병원 응급간호팀장

Factors Related to Organizational Socialization of New Nurses

Yoo, Cheong Suk¹⁾ · Kim, Ju Hee²⁾ · Kim, Mi Yeon³⁾ · Kim, Sung Jae⁴⁾ · Kim, Young Soon³⁾ · Kim, Jeong A³⁾ ·
Park, Seung Hyun³⁾ · Cho, Eun Ju³⁾ · Choi, Eun Ha³⁾ · Choi, Hee Kang⁵⁾

¹⁾Director, Department of Nursing, Seoul National University Hospital

²⁾Psychiatric Clinical Nurse Specialist, Department of Pediatric Nursing, Seoul National University Hospital

³⁾Head Nurse, Department of Nursing, Seoul National University Hospital

⁴⁾Professor, College of Nursing, Seoul National University

⁵⁾Director, Department of Emergency Nursing, Seoul National University Hospital

Purpose: The purpose of this study was to explore and describe the factors related to new nurses' organizational socialization (OS) process and to find out the strategic information for successful organizational socialization.

Methods: The qualitative data were gathered from three focus group discussions with 13 new nurses and 5 experienced nurses. All interviews were recorded and transcribed. The transcript analyzed according to qualitative content analysis processes. **Results:** The factors related to new nurses' OS derived from new nurses' focus groups were 'burdens related to the characteristics of nursing duties', 'emotional and psychological characteristics' and 'facilitating factors to OS'. Two factors at the forefront were interfering factors to new nurses' OS. The factors related to new nurses' OS derived from experienced nurses' focus group classified to 'facilitating factors to OS', 'interfering factors to OS' and 'supports to facilitate new nurses' OS process'.

Conclusion: The findings of the study revealed the facilitating and interfering factors to organizational socialization of new nurses. The main factors to interfere new nurses' OS were individual factors such as professional incompetency and psychological characteristics. On the other hand, Interactional factors within the organization were important to facilitate new nurses' OS. The findings can be applied for developing a special program to help new nurses adjust to the nursing organization successfully.

Key words: Qualitative research, Focus groups, New nurses, Organizational socialization

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 급속한 사회, 경제적 성장 및 의료 기술의 발달로 평균수명이 길어지고 만성질환이 증가하면서 질병을 가진 대상자의 간호요구도가 복잡하고 다양해졌다. 또한

2000년대 이후 의료기관 평가, 병원인증 평가 등 의료의 질을 평가하게 되면서 의료서비스의 질적 개선과 향상이 중요한 이슈로 대두되었다. 병원 간호 조직 역시 이러한 요구에 부응하기 위해 인적자원의 질 관리에 초점을 두고 있으나 높은 이직률로 인해 양질의 경력간호사를 보유하는데 어려움을 겪고 있다. 특히 신규간호사들은 미숙한 지식과 기술, 직무수행 시 역할갈등, 복잡하고 어려운 대인

주요어: 포커스 그룹, 면담, 관련요인, 사회화, 질적 연구

Corresponding author: Kim, Ju Hee

Department of Pediatric Nursing, Seoul National University Hospital, 101 Daehak-ro, Jongno-gu, Seoul 110-744, Korea.
Tel: 82-2-2072-3680, Fax: 82-2-2072-3680, E-mail: calypso@snuh.org

투고일: 2012년 5월 30일 / 심사회의일: 2012년 6월 5일 / 게재확정일: 2012년 6월 26일

관계 등 다양한 문제에 노출되면서 병원이라는 새로운 조직 환경에 적응이 어려워 높은 이직률을 나타내고 있다. 신규간호사의 이직은 환자간호의 질 저하와 남아있는 간호사에게도 부정적인 영향을 줄 뿐만 아니라 간호 전문직의 발전을 저해하는 요인이다(김인숙 등, 2003).

이에 간호계에서는 양질의 간호 인력을 확보하기 위한 방법으로 신규간호사가 새로운 조직 환경에 효과적으로 적응할 수 있도록 돕기 위한 조직사회화 전략이 강조되고 있다. 조직사회화는 신규간호사가 조직이 요구하는 사람으로 변해가는 과정(Howkins & Ewens, 1999)으로 효과적인 조직사회화는 개인의 태도와 행동 변화를 유도함으로써 신규간호사의 적응 향상과 조직성과를 높일 수 있다.

현재 병원간호조직에서 시행하는 조직사회화 프로그램은 대부분 입사초기의 업무수행능력 향상을 위한 지식 및 기술교육 형태로 이루어지며 신규오리엔테이션 교육 시 조직가치, 신념, 역할인지, 대인관계 등에 대해 다양한 교육을 제공하고 있다. 프리셉터십과 같은 교육 중심의 조직사회화 전략을 적용하여 신규간호사의 과업숙련도와 직무만족이 향상되어 병원조직 적응에 긍정적인 영향을 준 것으로 확인되었다(이정화, 2009). 또한 신규간호사를 대상으로 조직 사회화 증진 프로그램을 적용한 결과 조직가치 내면화, 직무만족, 조직몰입도가 향상된 것으로 나타났으나 대인관계, 역할, 이직의도에는 효과가 적었다(이희선, 2008). 다양한 조직사회화 증진 전략에도 불구하고 서울지역 3차 종합병원에서 근무하는 신규간호사 중 60.8%가 이직의도가 있고 자아존중감이 낮았으며 간호수행능력 부족(40.6%)과 대인관계 갈등(39.1%)으로 업무적응에 어려움을 겪는 것으로 나타났다(유현수, 2010). 역동적인 병원환경에서 효과적인 조직사회화를 위해 신규간호사를 대상으로 하는 중재 프로그램만으로는 간호사의 조직사회화 증진 효과가 제한적이라는 부은희(2006)의 연구결과를 고려할 필요가 있다. 신입직원의 조직사회화 전략을 구성할 때 선임자가 단순히 지식을 전달하는 교육자가 아니라 역할모델로서 상호작용하는 전략에 의해 효과적으로 영향을 받는(Saks, 1995) 측면이 강조될 필요가 있고, 조직사회화 전략의 효율성을 높이기 위해 프리셉터나 선배간호사가 신규간호사에게 긍정적인 영향을 줄 수 있는 멘토십과 같은 역할모델과의 상호작용과정이 중요하다고 하였다. 선행연구에서 제시한 바와 같이 신규간호사 조직사회화는 같이 근무하는 동료, 선후배 간호사들과의 상호작용적 관점에서 파악해 볼 필요가 있음을 알 수 있다. 그

리나 대부분의 선행연구가 양적연구로서 신규간호사의 조직사회화를 이해하는데 제한점이 있었다. 이에 본 연구에서는 신규간호사와 경력간호사를 대상으로 포커스 그룹 면담을 통해 신규간호사의 조직사회화 관련요인을 확인하고자 한다. 포커스그룹면담은 참가자간의 상호작용을 통해 이해하고자 하는 현실에 접근할 수 있으며 그룹에서 주고받는 대화들은 인간의 행동동기와 방식에 대해 알게 해준다. 참가자들이 느낌, 의견, 감정 등을 공유하면서 새로운 사실들을 인식하기도 한다. 또한 그룹토의를 통해 특정주제에 대한 풍부하고 깊이 있는 자료를 비교적 짧은 시간에 수집할 수 있다는 장점이 있다. 이러한 포커스그룹면담의 장점을 활용하여 신규간호사 조직사회화의 관련요인들을 심층적이고 다양한 측면에서 탐색하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 포커스 그룹면담 기법을 이용하여 임상간호 현장에서 근무하고 있는 간호사들이 경험한 신규간호사의 조직사회화 관련요인을 파악하여 조직사회화를 촉진하는 전략을 수립하는데 필요한 기초적인 자료를 얻기 위함이다.

II. 문헌고찰

1. 조직사회화 개념 및 신규간호사의 조직사회화

조직사회화는 아이가 성장하면서 그 가정의 환경과 규범 및 그가 속한 사회의 문화나 규범에 서서히 적응하는 것과 같이 기업에 새로이 입사한 사람들도 마찬가지로 조직에서 어떻게 해야 되고 행동의 주요 규범과 규칙이 무엇이며, 조직 내의 다른 구성원들과는 어떻게 상대해야 하는가 등을 파악하는 것(Schein, 1980/1984)을 의미한다.

김문실과 최순옥(2003)은 조직사회화란 개인이 속해 있는 조직의 설립방침을 수용하고 조직의 규범과 가치를 내면화하며, 조직이 필요로 하는 업무지식, 기술의 습득 및 지지적인 상호관계를 통해 직업적인 정체성을 형성하고 조직의 생산성 있는 일원으로 변화되어 가는 과정이라 하였다. 또한 사회화는 본질적으로 개인이 예전의 역할에서 새로운 종업원 역할로 바뀌는 학습과정이라고 말할 수 있다. 잘 설계된 사회화 과정은 개인의 동기, 직무만족, 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있으며 이러한 변인들이

향상되면 개인과 조직의 수행은 높아지고 종업원의 이직률이 낮아진다(김흥국, 2005).

신규간호사 조직사회화 과정을 이해하고자 질적 연구 방법론을 시도한 김복순(2001)은 간호에 있어서의 공식적인 사회화는 신규간호사 오리엔테이션과 일정기간의 수습기간을 거쳐 간호현장에서의 실제적인 재사회화 과정 등으로 이루어지고 있다고 하였다. 이 과정에서 간호사는 지식, 태도, 가치, 기술의 변화뿐만 아니라 변화에 따른 갈등을 겪게 되는데 그들은 분투의 단계인 준비기, 눈 뜨임의 단계로서의 이행기, 변화의 단계인 전환기, 정체성 혼란의 단계인 갈등기, 성숙의 단계인 수용기로 사회화가 이루어지고 있다고 설명하고 있다. 이들 조직사회화 과정에 대한 연구에서 간호사들은 병원에서 단계별로 이행하는 과정을 거쳐 적응하고 있으며, 각 단계에서의 적응 정도는 차이가 있음을 밝히고 있다.

김흥국(2005)은 신규직원 경력개발 프로그램을 계획 시 조직은 신규직원이 조직에 들어와 성공적으로 적응할 수 있도록 단계별로 극복해야 할 사항을 미리 교육시키고, 조직 활동을 신규직원의 입장을 배려하여 관리해야 한다고 하였다. 개인은 조직이 제공한 정보에 따라 준비된 상태에서 적극적으로 사회화에 참여해야 하며, 이때 자신이 느끼는 애로점을 상사나 동료들에게 알려 도움을 받는 데도 적극적인 자세로 임하며, 입사초기에 직원이 심리적 성공을 느낄 수 있도록 여건을 조성하는 것이 필요함을 지적하고 있다.

부은희(2006)는 역동적인 병원환경에서 신규간호사 대상의 자기효능증진 프로그램만으로는 효과가 제한적이므로, 조직사회화의 상호작용주의적 관점에서 프리셉터가 신규간호사에게 긍정적인 영향을 줄 수 있도록 추가로 중재프로그램을 운영하는 것이 사회화 대상인 신규간호사 자기효능감 증진 효과가 있음을 밝히고 있다. 따라서 본 연구에서는 선행연구에서 제시가 미흡했던 신규간호사의 조직사회화의 촉진요인과 방해요인등의 관련 요인들에 대해 포커스그룹 면담을 통해 심층적으로 탐색하고자 한다.

III. 연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 신규간호사를 위한 조직사회화 촉진 방안을 모색하기 위해 포커스 그룹 면담을 이용하여 자료를 수집

하고 내용분석방법을 통해 자료를 분석하여 결과를 도출한 질적 연구이다.

2. 연구참여자

연구 참여자는 일개 대학병원인 S대학 병원을 임의로 선택하여 간호본부의 협조 하에 연구에 대한 충분한 설명을 듣고 자발적인 참여의사를 밝힌 후 연구에 참여하였다. 참여자는 경력 6개월 이하의 간호사 7명, 6개월~1년 이하의 간호사 6명, 경력간호사(평균경력 6.4년) 5명 등 총 18명이었다. 신규간호사의 조직사회화 경험을 파악하기에 충분하고 다양한 견해를 듣기위해, 연령, 경력, 학력을 비슷한 수준으로 고려하였으며 특히 중환자실, 수술장, 일반 내외과 병동 등 다양한 임상현장에서 근무하는 간호사들로 포커스그룹을 구성하였다. 참여자의 연령은 20대에서 30대 후반, 학력은 전문대 졸업에서 대학원 석사과정 재학 중인 것으로 나타났다.

3. 연구절차

본 연구의 자료수집은 S대학교 간호대학 연구대상자보호심의위원회(Institutional Review Board)의 등록 및 승인(2011-46)을 받은 후 시행하였다.

1) 인터뷰 실시를 위한 질문 개발 과정

인터뷰를 실시하기 전 연구자는 연구목적에 중심으로 인터뷰에서 사용될 질문을 개발하였다. 김문실과 최순옥(2003)이 제시한 조직사회화의 개념분석 내용을 참고하여 연구자들이 함께 질문에 대한 의견을 제시하였다. 제시된 의견을 취합하여 질문들의 초안을 만들어 연구자간에서 질문과 응답을 해 보면서 질문의 타당성과 실용가능성, 질문에 대한 이해도 등을 검토하였다. 모든 질문은 대상자들의 경험을 유도할 수 있는 개방형 질문으로 편성하였으며 총 예상 소요시간 90분~120분 정도를 감안하여 질문지를 작성하여 사용하였다. 질문지는 표 1과 같이 도입, 전환, 주요, 마무리 질문의 4가지 종류로 세분화하여 구성하였다(김성재, 김후자, 이경자와 이선옥, 2000).

2) 연구자 준비

본 연구의 포커스 그룹 면담 진행과 분석에는 2명의 연구자가 참여하였다. 면담 진행자는 포커스 그룹 연구 경험

표 1. 면담진행과정과 질문내용

시간	질문방식	질문내용
5분	도입	더운 날씨에 근무도 힘들셨을텐데, 이렇게 근무가 끝난 후에 시간을 내주셔서 정말 감사드립니다. 주로 근무가 끝난 후에는 시간은 어떻게 보내세요?
5분	전환	임상간호사로서 잘 적응한다는 것은 무엇이라고 생각합니까?
95분	주요	간호사로서 일을 하면서 경험했던 어려움은 무엇입니까? 신규간호사가 일하면서 겪는 어려움을 줄이거나 혹은 해결하는데 어떤 것이 도움이 되었습니까? 간호사로서 자신의 대인관계 능력은 어떻다고 생각합니까? 신규간호사가 대인관계의 어려움을 느꼈다면 어떤 경우였으며 극복방안은 무엇이 될 것이라고 생각합니까? 간호사의 업무에 대해 어느 정도 만족합니까? 업무를 할 때 자신이 부족하다고 생각하는 점은 무엇입니까? 신규간호사의 업무 만족도를 높이기 위해 어떠한 도움이나 지원이 필요하다고 생각하십니까? 이 병원을 떠나야겠다는 생각을 한 적이 있다면 어떤 경우입니까? 간호사의 역할을 수행하는데 자신의 강점은 무엇이라고 생각합니까? 간호사의 역할을 수행하는데 자신의 약점은 무엇이라고 생각합니까?
5분	마무리	제 요약이 적절했습니까? 지금까지 신규간호사의 조직사회화 촉진 방안을 마련하기 위해, 여러분들이 입사해서 지금까지 경험했던 여러 가지 생각, 느낌, 의견을 이야기하셨습니다. 더 추가하여 이야기하고 싶은 것이 있으신가요?

이 많은 S대학교 간호대학 교수 1인과 정신간호학 석사로 면담경험이 많은 S대학교병원 소아정신전문간호사 1인이었다. 연구자들은 포커스 그룹 인터뷰 진행을 위하여 관련 책자와 논문을 통해 이론적인 지식을 축적한 후 포커스 그룹 면담 기법에 대해 2차례 훈련을 받았으며 인터뷰의 공동 진행자로 참여하여 경험을 축적하였다.

3) 포커스 그룹 면담 실시 및 자료정리 과정

연구자는 대부분이 수간호사로서 연구참여자와 상사-부하직원의 관계이므로 참여자들이 성의있고 솔직하며 다양한 의견들을 표현하는데 제한이 있을 것으로 판단되었다. 이를 보완하기 위해 포커스 그룹 면담은 연구자 중에서 간호대학 교수 1인과 S대학교병원 소아정신전문간호사 1인이 진행하여 상사-부하직원의 영향요소가 최소화되도록 고려하였다. 면담장소는 근무지를 떠난 공간으로 정하였으며 사복을 입고 자유롭고 개방적인 분위기에서 면담이 실시되었다. 자료수집을 위한 그룹면담은 2011년 8월부터 9월까지 총 3회 시행하였다. 진행자는 연구목적을 소개하고 질문을 사용하여 토의를 진행하였으며 참여자의 반응을 경청하고 관찰하며 대화 중간에 불확실한 내용을 명확하게 하는 과정을 거쳤다. 또한 면담 종료 후 내용을 참가자에게 읽어주고 교정과 확인을 통해

자료의 타당성을 확보하려 노력하였다. 모든 대화 내용은 녹음하였고 토의 종료 후 진행자가 직접 녹음된 내용을 필사본으로 만들었다.

4. 자료분석방법

필사된 자료는 면담종료 후 가능한 한 빠른 시간 내에 내용분석 절차에 따라 분석하였다. 연구자들은 수집된 자료를 읽으면서 개방형 코딩을 한 뒤 코딩지에 기록하고 유사한 의미를 가진 내용의 문장들을 grouping 하고 범주화 하면서 주제를 찾아내고 주제들을 서로 비교하여 상위 범주로 분류하는 내용분석과정(Elo & Kyngäs, 2008)을 통해 진행하였다.

IV. 연구결과

1. 신규간호사 포커스 그룹 분석

신규간호사 포커스 그룹에서 도출된 요인은 간호업무 특성과 관련된 부담감, 정서 심리적 특성, 조직사회화 촉진요인들이다. 도출된 범주와 하위범주는 표 2와 같다.

표 2. 신규간호사 집단 포커스 그룹 면담 결과

범주	하위범주	내용
간호업무 특성과 관련된 부담감	업무수행 시 신속성, 정확성 저하	간호행위 수행시간이 길어짐. 업무수행 속도가 느림 주의집중, 반복 확인이 필요함
	미숙한 간호수행능력으로 인한 위험성	서투른 간호행위로 인한 위해 가능성
	교대근무	교대근무로 인해 사회적 고립 희망하는 근무 스케줄을 받기 어려움
	높은 업무강도	다른 직종에 비해 업무량이 많고 높은 긴장감 환자 중증도가 높음
정서·심리적 특성	소속감 부재	병동 구성원이 아닌 타인처럼 취급받음 조직에서 불필요한 존재인 것 같은 느낌
	업무특성과 관련된 두려움/긴장감/압박감/불안	실수를 하지 않아야 하는 긴장 및 압박감 실수에 대한 두려움. 임상에서 예측불허 상황 발생 및 환자간호 상황 시 대처에 대한 두려움 조직 적응 과정 중에 지속적으로 나타나는 불안
	자존감 저하/좌절감	질책, 비난받음 실수에 대한 죄책감 인정받고 싶은 욕구의 좌절 슬프고 우울한 상태 자기비하감: 바보가 된 느낌
	인간관계의 어려움	낮선 사람들 틈에서 외로움 투명인간처럼 무관심한 존재 동기간의 경쟁
	역할갈등	직종간 갈등(의사-간호사, 간호사-보조원) 역할 모호: 내 업무가 아닌 것 같지만 신규간호사라서 자기주장하기 어려움
	이직의도	높은 이직의도
조직사회화 촉진요인	개인적 성장	간호업무수행 시 신속성 향상 실수의 감소 간호기술의 숙련도 향상 (일이 재미있게 느껴짐) 소속감을 느낌
	직무 만족도	경제적 만족 환경적 만족 자부심
	동료간호사의 지지	공감해주기 격려해주기 관심 가져주기 동기간의 지지
	시스템적 지원	언어적 (위로의 말), 비언어적 (웃어주기) 표현 칭찬해주기 자신 (신규간호사)의 존재를 알아주기 같이 입사한 동기간의 self-help group support
	간호대상자의 긍정적 피드백	신규-경력간호사 병원 밖 만남의 기회 제공 성장을 지원해 줄 수 있는 지지자 환자의 쾌유 환자나 보호자의 칭찬

• 범주1. 간호업무 특성과 관련된 부담감
신규간호사들이 당면하는 간호업무 특성과 관련된 부담감은 업무수행시 신속성, 정확성 저하, 미숙한 간호수행 능력으로 인한 위험성, 교대근무, 높은 업무강도라는 4가지의 하위범주로 나누어졌다.

• 하위범주1. 업무수행시 신속성, 정확성 저하

업무수행 시 신속성, 정확성 저하는 ‘간호행위 수행시간이 길어짐’, ‘업무수행 속도가 느림’, ‘주의집중, 반복 확인이 필요함’의 3가지 내용으로 나타났다. 신규간호사는 학교에서 배운 지식 및 기술과 현실 사이의 차이로 인해 업무수행 능력이 미숙하다. 그러나 환자에게 최적의 간호를 제공하기 위해서 제시한 정교하게 수행해야 하는 업무들이 많다. 그리고 동시에 많은 환자들을 간호하면서 업무가 전체적으로 지연되고 시간에 쫓기게 되고 서툴다보면 올바른 간호를 제공하는 것이 어렵게 된다.

“환자들도 겁이 나가지고 되게(한참 침묵) 뭐(한참 침묵) 약을 드리는 것도 겁이 나고 모든 행위 하나하나 자체가 너무 겁이 났었는데, 그런데 그러다 보니까 항상 긴장하고, 어 프리셉터 선생님이 가르쳐주는 것도 계속 까먹고 집중을 못하고, 그랬었어요. 그래서 남들보다는 일이 처지고 남들보다는 항상 힘들다고 생각하고 항상 그랬었는데”

“일단 저희 병동 특색은... 간호사가 해야 하는 일보다는 간호사가 확인해야 하는 일들이 너무 많아요. 제가 부족한 면은... 일단은 그 꼼꼼히 확인을 안 한다고... 처음에는 꼼꼼히 안 물어본다고(야단을 맞았어요)... 간호사는 모든 걸 챙겨주는 면에서 처음부터 끝까지 그거에 대해서 기억력도 좋아야 되고 메모도 잘해야 하고 많이 놓치니까... 그게 많이 부족한 것 같아요.”

• 하위범주2. 미숙한 간호수행능력으로 인한 위험성

미숙한 간호수행 능력으로 인한 위험성은 ‘서투른 간호행위로 인한 위해 가능성’이라는 1개의 내용으로 집약되었다. 인간을 대상으로 하는 간호 행위는 환자의 생명 및 회복과 직결되므로 한 번의 실수로 인해 환자에게 심각한 위해가 가해질 가능성이 있다. 특히 신규간호사는 미숙한 업무수행 능력으로 인해 이러한 위험성에 쉽게 노출되며 심각한 긴장과 압박감을 경험하는 것으로 나타났다.

“네, 실수만 줄이면 되요. 여기 일의 특징이 그런 거 같아요. 잘하다가도 뭔가 실수를 크던 작던 딱 일을 하나 저지르면 그 사람에 대한 신뢰라던지 그 사람에 대한 일의 그게, 푹 떨어지는 거 같아요. 사람들이 바라보는 그게, 여기서 일이 힘든 이유 중에 하나는 절대로 실수를 안 해야겠다는 그 긴장감 있잖아요? 한번 실수를 하면 다시 추락을 하는구나... 그런 것 때문에 더 힘들고 더 스트레스 받는 거 같아요. 잘 할라고 했는데”

• 하위범주3. 교대근무

하위범주로 분류된 교대근무는 다시 ‘교대근무로 인해 사회적 고립’과 ‘희망하는 근무 스케줄을 받기 어려움’이라는 2개의 내용으로 구분되었다. 간호사의 업무스트레스 중 교대근무 스트레스는 신규, 경력간호사를 막론하고 만족감을 저하시키는 중요한 요인이다.

“참 누구하고 같이 여가시간을 보내려고 해도 시간도 안 맞고 그런 시스템이 잘 적응이 안 되는 거예요. 지금도 물론 그 3교대 하는 게 좀 힘들다고 생각해요. 그런 것도 그렇고 그리고 이제 선배들 듀티 신청하는 것 두, 제가 쉬고 싶은 날 하고 싶은 게 있는데, 그거를 너무 내 맘대로 시간이 안 맞아서 못하고...”

• 하위범주4. 높은 업무강도

하위범주로 분류된 높은 업무강도는 ‘다른 직종에 비해 업무량이 많고 높은 긴장감’, ‘환자 중증도가 높음’이라는 2개의 내용으로 분류되었다. 병원환경에서 근무하는 임상간호사는 과도한 간호업무량으로 인해 쉽게 소진된다. 특히 신규간호사는 간호수행능력이 낮은 상태에서 근무하므로 더 큰 어려움을 경험한다.

“이 직업이 자체로 봤을 때 대개 8시간 일하지만, 다른 직종 같은 경우는 점심시간도 있으면서 사무직 같은 경우, 중간 중간 커피도 마시면서 얘기도 하면서 여유가 좀 있는 거 같은데, 간호사라는 직업은 8시간 일하면서 단 1분도 내 시간을 가질 틈이 없고...”

• 범주2. 정서·심리적 특성

신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 정서·심리적 특성 영역은 소속감 부재, 업무특성과 관련된 두려움/긴장감/압박감/불안, 자존감 저하/좌절감, 인간관계의 어려움, 역할갈등, 이직의도 등 6가지의 하위범주로 나타났다.

• 하위범주1. 소속감 부재

소속감 부재는 다시 2개의 내용으로 분류되었는데 ‘병동 구성원이 아닌 타인처럼 취급받음’, ‘조직에서 불필요한 존재인 것 같은 느낌’이다.

“저는 소속감이 없었다는 게 들어와서 첫 달에 회식을 한다고 하면 내가 저기 갈 수 있을까? 하는 정도로... 라는 생각이 들 정도로 소속감이 없었고...”

“회식을 간다고 하는 데 ‘내가 가는 게 맞나’, 이게 소속감에 대한 거인데, 내가 가야 된다는 말을 안 해주면, 개인

적으로 말을 안 해주면 안 가는 건가?”

- 하위범주2. 업무특성과 관련된 두려움/긴장감/압박감 /불안

업무특성과 관련된 두려움, 긴장감, 압박감, 불안은 ‘실수를 하지 않아야 하는 긴장 및 압박감’, ‘실수에 대한 두려움’, ‘임상에서 예측불허 상황 발생 및 환자간호 상황 시 대처에 대한 두려움’, ‘조직 적응 과정 중에 지속적으로 나타나는 불안’ 등 4개의 내용으로 분류되었다.

“처음 힘들었던 거는 일단 환자들의 증정도 그 자체가 압박이라고, 제가 대처할 수 없을 거 같은 무력감에 빠지게 했었어요. 실수하면 어떡하지?”

“내가 좀 느린가? 좀 적응을 못하나 하는 불안감..”

- 하위범주3. 자존감 저하/좌절감

하위범주인 자존감 저하/좌절감은 ‘질책, 비난을 받음’, ‘실수에 대한 죄책감’, ‘인정받고 싶은 욕구의 좌절’, ‘슬프고 우울한 상태’, ‘자기비하감: 바보가 된 느낌’ 등의 내용으로 나타났다. 신규간호사는 미숙한 업무처리와 업무 상 실수를 했을 경우 이에 대한 죄책감, 실수를 저지른 후 받는 질책으로 슬프고 우울한 심리상태를 경험하며 본인의 힘으로 해결할 수 없는 임상현장의 불합리한 시스템의 문제가 간호사에게 비난으로 돌아오는 상황에서 좌절감과 자존감의 저하를 느끼게 된다.

“아직까지는 많이 서투르고 혼나는 부분도 많고 놓치는 부분들이 많아서 꾸중을 들어요. 그 부분에 대해서 스트레스를 받으면 안 되는데 제가 성격이 원래 긍정적이었는데... 제가 병원에 와서 꾸지람을 많이 듣고 진짜 제가 아. 소질이 없나... 제가 나름 열심히 했다고 하는데 돌아오는 건 다 꾸지람이고, 그니까 자존감이 많이 떨어진 거 같아요. 제 자존감이... 자신감이 많은 사람이었는데. 어느 순간 병원에 오면 저도 모르게 입을 닫게 되고 자신감이 없어지고 저를 위한 자신감을 많이 키워야 되는데 실수를 많이 하다 보니까 그게 참 힘든 거 같아요.”

- 하위범주4. 인간관계의 어려움

인간관계의 어려움은 ‘낯선 사람들 틈에서 외로움’, ‘투명 인간처럼 무관심한 존재’, ‘동기간의 경쟁’ 등으로 나타났다. 신규간호사는 낯선 사람들 사이에서 적응해야 하는 상황에 대한 스트레스와 본인에게 절대적인 영향력을 갖고 있는 프리셉터와의 관계 유지, 지지적인 관계가 될 수

도 있지만 동시에 경쟁관계에 놓일 수밖에 없는 동기들과의 인간관계 등에 어려움을 겪게 된다.

“저도 저랑 같은 달에 발령받은 친구가 있었거든요. 같이 발령 받아서 같이 일을 하는데, 둘 다 같은 동기인데 서로 도우면서 해야 되긴 하는데, 서로 경계심 같은 게... 뭔가 걸으려는 티 나진 않지만, 늘 그런 게 있었던 거 같아요. 그래서 내가 더 잘해야 된다는 생각도 들고, 내가 더 재보 다 못하는 게 아닌가 하는 그런 생각도 들었었구. 그런 것도 있었고 다 모든 게 다 사람들도 병동 선생님들도 참보는 선생님이고 그러니까, 처음에는 다가가지도 못하겠고 내가 어떤 말을 해야 될 지도 모르겠고, 어떻게 그 선생님을 대해야 할지, 그런 거 잘 몰랐었어요. 그런 인간관계가 좀 힘들었던 거 같아요.”

- 하위범주5. 역할갈등

역할갈등은 ‘직종 간 갈등(의사-간호사, 간호사-보조원)’, ‘역할 모호 : 내 업무가 아닌 것 같지만 신규간호사로서 자기주장하기 어려움’으로 내용이 분류되어 나타났다. 신규간호사는 간호업무 수행 과정에서 간호사-의사 간, 간호사-보조원 간의 업무범위와 역할에 대한 분쟁을 겪게 되고 명확하게 누가 해야 하는지 정해지지 않은 모호한 업무를 떠맡게 되지만 신규간호사로서 자기주장을 확실히 내세울 수 없는 상황에 처하면서 역할갈등을 경험하게 된다.

“이사람 약이 계속 들어가다가 다음날 오테에는 약이 없으면 저는 오테대로 하면 될 거 같은데, 그거를 다 확인을 받는 작업을 다 이브닝 때나 거치거든요. 저는 그게 과연... 환자를 위하는 일인긴 하지만 그렇게 하면 저희는 더 힘들어지는 면이 없지 않아 있거든요. 뭐랄까 그런 주치의가 해야 하는 일과 간호사가 해야 하는 일은 이렇게 좀 엄격히 다른 부분이 있다고 생각을 하는데 그 선을 모르겠어요. 저희가 그것을 확인을 해야 하는 게 옳은 건지, 아니면 아예 확인을 하지 말아야 하는 건지”

- 하위범주6. 이직의도

하위범주인 이직의도는 ‘높은 이직의도’라는 1개의 내용으로 나타났다. 신규간호사는 업무 스트레스와 대인관계 어려움, 낮은 자존감과 좌절감 등을 경험하면서 결과적으로 병원을 떠나고 싶다는 이직의도를 느끼게 된다.

“근데 이걸 장기적으로 봤을 때는, 뭔가 승진이라든지 보상이 있잖아요. 그게 생각보다 너무 적은 거 같아요. 승진한다든지, 급여가 좀 높아진다든지... 다른 직종에 비해

서 좀 덜한 거 같아서 그만둘까 생각을 많이 했었는데”

• **범주3. 조직사회화 촉진요인**

조직사회화 촉진요인으로 도출된 하위범주는 개인적 성장, 직무 만족도, 동료간호사의 지지, 시스템적 지원, 간호대상자의 긍정적 피드백 등 5가지였다.

• 하위범주1. 개인적 성장

개인적 성장은 ‘간호업무수행 시 신속성 향상’, ‘실수의 감소’, ‘간호기술의 숙련도 향상(일이 재미있게 느껴짐)’, ‘소속감을 느낌’ 등의 내용으로 나타났다.

“또 어떤 날은 내가 생각해도 만족할 정도로 오늘은 내가 환자에게 줄 수 있는 최고의 간호를 줬단 생각을 할 때도 있고 인계도 정말 스무스하게 하고 집에 간 날이 있어서, 만족도도 커지는 거 같고”

• 하위범주2. 직무 만족도

직무만족도 중 경제적 만족의 내용은 ‘급여’ 환경적 만족의 내용은 ‘타병원에 비해 좋은 근무여건’, 자부심의 내용은 ‘S병원 간호사라는 자부심’이었다.

“월급 그리고 S병원 간호사라는 거 자체, 이것도 포함되니까..”

“일을 하면서 제 스스로 프라이드를 많이 느꼈었던 거 같아요. 역시 S병원 간호사들은 다르다는 생각, 보호자의 인식이 한 몫을 하지만 다른 병원 간호사들과 만나서 얘기를 많이 하잖아요. 다양한 것들이 있고 거기서 못 보는 것도 많이 보고, 개네들은 ‘너는 거기서 일하면서 많이 배우겠다’고 해주는 게 스스로도 일하면서 플러스 되는 요인도 있었던 것도 있고..”

• 하위범주3. 동료간호사의 지지

하위범주로 분류된 동료간호사의 지지는 ‘공감해주기’, ‘격려해주기’, ‘관심 가져주기’, ‘동기간의 지지’ 등으로 나타났다. ‘공감해주기’의 내용으로는 언어적, 비언어적 표현이 해당되었으며 ‘격려해주기’의 내용은 칭찬이었다. 또한 ‘관심 가져주기’는 자신의 존재를 알아주기라는 내용이었고, ‘동기간의 지지’는 같이 입사한 동기간의 self-help group support로 나타났다.

- 동료간호사의 지지

“근데 제게 결론적으로 도움이 된 거는... 그래도 끝까지

저를 믿고 가르쳐주려고 하고 그런 분이 한 분이라도 계시니까 좀 더 도움이 되었던 거 같아요, 그런 선생님들이 막 혼내시더라도 이겨하나 잘했다고 칭찬해주신 것들, 그런 것들 때문에 좀 더 견딜 수 있었던 것 같아요.”

“한번 정도 본 선생님인데도 지나가다가 마주치면 되게 밝게 웃으면서, 인사해주시고 먼저 인사해주시기도 하고, 밥은 먹었니? 요즘 힘들진 않니? 해주시는 분들이 계시어요. 많다 보니까 그런 분들도 계시어요. 되게 저는 좋거든요. 저도 아직 신규지만 저도 꼭 신규가 들어오면, 후배가 들어오면 먼저 말 붙여주고, 처음에 이름도 물어봐 주고, 꼭 그러고 싶어요.”

- 동기간의 지지

“병동 동기가 한 명 있는데, 같이 일하는 듀티에는 아무 말도 하지 않아도 위로가 됩니다. 그래서 정기적으로 그런 모임이 있으면 스트레스도 풀릴 것 같고, 얘기도 하고 서로 다 풀리고 나면 서로 발전 할 수 있는 얘기도 하면서 같이 발전할 수 있을 거 같아요.”

• 하위범주4. 시스템적 지원

하위범주로 분류된 시스템적 지원은 병원 및 부서 차원에서 ‘신규-경력간호사 병원 밖 만남의 기회제공’, ‘성장을 지원 해 줄 수 있는 지지자’ 등의 내용으로 나타났다.

“올드 선생님 한분과 신규 선생님들이 함께 한 달에 한번씩 지원해주는 병동 사업이 있어요. 저도 지금은 참여를 하고 있는데 처음에는 직장 선배이고 하니까 되게 밖에서 만나고 있지만 말을 편히 할 수가 없어요. 그래서 불편했지만, 그래도 그런 걸 안 하고 있는 거 보다 그런 사업에 참여하고 밖에서라도 안에서보다 그나마 좀 더 편하게 진솔한 얘기를 좀 할 수 있는 게 좀 도움이 되는 거 같아요.”

• 하위범주5. 간호대상자의 긍정적 피드백

하위범주인 간호대상자의 긍정적 피드백은 ‘환자의 쾌유’, ‘환자나 보호자의 칭찬’ 등의 내용이었다. 신규간호사는 간호대상자인 환자의 회복으로 얻어지는 일 자체에 대한 보람과 환자, 보호자로부터 듣는 칭찬을 통해 간호사로서 인정을 받게 되고 자존감이 높아지며 이는 조직사회화를 촉진한다.

“내가 간호사로서 제일 잘해야 되는 게 뭘까 생각을 해봤어요. 간호사는 환자한테 제일 잘 해야 된다고 생각했어

요. 작은 것에 귀 기울여야겠다고 했어요. 환자는 말도 못하는 데 눈빛과 몸짓으로 의사소통을 하는데, 하루는 중년 남자분이었는데 땀도 많이 나고 더위하셔서... 시원한 물수건으로 얼굴을 한번 딱 닦아드렸어요... 손으로 이렇게 해주시는 거예요. 고맙다고... 그 때 이렇게 봤을 때, 내가 의사랑 잘 지내는 일을 하는 것도 아니고 내가 S병원 간호사라는 경력을 쌓기 위해 일하는 게 아니라, 이렇게 도와주려고 여기 일 하는구나... 느꼈을 때, 버틸 수 있는 힘이 되는 거예요.”

2. 경력간호사 포커스 그룹 분석

신규간호사의 조직사회화에 대한 경력간호사 포커스 그룹 분석 결과는 표 3과 같다.

• **범주1. 조직사회화 촉진요인**

신규간호사의 조직사회화 촉진요인은 ‘적극적인 태도 및 행동’, ‘적당한 긴장과 집중력’, ‘팀 전체를 생각하는 태도’ 등 3개의 하위범주로 드러났다. 특히 적극적인 태도 및 행동에 대해서는 면담에 참여한 모든 경력간호사가 언급하여 이에 대한 중요성이 더욱 두드러지게 강조되었다.

• 하위범주1. 적극적인 태도 및 행동

적극적인 태도 및 행동은 ‘적극적인 태도’, ‘지식과 기술 향상’, ‘자신의 생각이나 느낌을 잘 표현하기’ 등의 내용으로 나타났다.

“내가 가르쳐줄 때 ‘해보겠니?’라고 했을 때 해 볼 테니까 봐주세요? 라고 하는 신규. 잘하든 못하든 해보려는 적극적인 의도를 가진 신규가 예뻐요. ‘해볼게요...’라고. 그런데 미루는 신규가 있어요. ‘다음에 하면 안돼요’라고. 그리고 못하는 건 당연한데 다른 동료가 다 해주기를 바라고 있는 신규들은 예쁘지 않죠.”

• 하위범주2. 적당한 긴장과 집중력

하위범주인 적당한 긴장과 집중력의 내용으로는 양질의 간호수행을 위한 집중력과 긴장이라는 내용이 포함되었다.

“신규간호사는 프리셉터를 따라다니며 배우기 때문에 집중하지 않으면 중요한 내용을 놓칠 수가 있고 같은 실수를 반복하면서 더 어려움을 겪는 것 같아요. 가르쳐준 것도 기억하지 못하고 있다가... 엉뚱하게 사고를 치기도 하고. 8시간 내내 집중한다는 것이 쉬운 일은 아니지만요...”

“그래도 빠트리지 않고 잘 기억하여 수행하는 신규들을 보면 훨씬 적응이 빠르죠...”

• 하위범주3. 팀 전체를 생각하는 태도

하위범주인 팀 전체를 생각하는 태도의 내용은 ‘팀원으로 협력하기’, ‘서로 도와주기’로 나타났다.

“저희도 신규가 독립하면 올드가 백을 6개월간 서 주는데 이런 신규가 있었어요. ‘제가 할게요... 신경쓰지 마세요’ 하는데 나중에 보면 제대로 한 게 없고, 간호가 팀으로 하는 건데 팀웍에 맞지 않는 태도나 성격은 어렵죠.”

표 3. 경력간호사 집단 포커스 그룹 면담결과

범주	하위범주	내용
조직사회화 촉진요인	적극적인 태도 및 행동	적극적인 태도 지식과 기술 향상 자신의 생각이나 느낌을 잘 표현하기
	적당한 긴장과 집중력	양질의 간호수행을 위한 집중력과 긴장
	팀 전체를 생각하는 태도	팀원으로 협력하기 서로 도와주기
조직사회화 방해요인	소극적, 회피적 자세	간호업무 익히거나 상황 대처에 소극적으로 대처하기
	개인적인 태도	혼자 다 할 수 있다는 태도 팀웍을 무시함
조직사회화 촉진을 위한 지원	같은 근무지 선배 간호사의 지지	신규간호사를 한 인간으로 이해의 폭을 넓히기 선배간호사와 만남의 기회를 통해 긍정적 관계를 촉진하기 근무 중 신규와 함께 하는 시간 갖기
	교육적 지원	자질을 갖춘 간호사로 거듭나기

• 범주2. 조직사회화 방해요인

신규간호사의 조직사회화 방해요인은 ‘소극적, 회피적 자세’, ‘개인적인 태도’ 등이 경력간호사의 시각에서 조직사회화를 방해하는 요인으로 분류되었다.

• 하위범주1. 소극적, 회피적 자세

하위범주인 소극적, 회피적 자세는 ‘간호업무 익히거나 상황대처에 소극적으로 대처하는 자세’를 의미하는 것으로 나타났다.

“그리고 독립해서도 자기가 해결해야 할 일인데 해결을 못하거나 해결해야 하는지를 깨닫지도 못한 채 모르면서 같이 근무하는 올드에게 물어보기라도 해야 하는데 그러지도 않고 다음 근무 번에게 그대로 문제만 인계하는 일이 6개월이 지나도 반복되는 신규간호사들은 참 적음이 어려운 것 같아요.”

• 하위범주2. 개인적인 태도

하위범주인 개인적인 태도는 ‘혼자서 다 할 수 있다는 태도’, ‘팀웍을 무시함’ 등의 내용으로 나타났다.

“자기가 너무 잘 한다는 생각을 하는 신규... 본인은 모르겠지만 옆에서 다 도와주고 있는데 본인은 혼자 다 한 것처럼 생각하는 거예요. 도와주는 것을 싫어하는 아이들(신규간호사)이 있어요. ‘내가 할게요’, ‘내가 할 수 있어요’ 이런 애들(신규간호사). 함께해야 하는데... 옆에 중환이 터져도 자기 일만 하고 있고 개인적이죠.”

• 범주3. 조직사회화 촉진을 위한 지원

신규간호사의 조직사회화 촉진을 위한 지원 범주는 ‘같은 근무지 선배간호사의 지지’, ‘교육적 지원’ 등 2개의 하위범주로 나타났다.

• 하위범주1. 같은 근무지 선배간호사의 지지

하위범주인 같은 근무지 선배간호사의 지지는 ‘신규간호사를 한 인간으로 이해의 폭을 넓히기’, ‘선배간호사와 만남의 기회를 통해 긍정적 관계를 촉진하기’, ‘근무 중 신규와 함께 하는 시간 갖기’ 등의 내용으로 나뉘어졌다. 신규간호사는 낯선 병원 환경에서 자신을 이방인으로 인식하며 역할 및 대인관계 갈등을 심각하게 경험하고 과중한 업무로 버거움을 느끼게 된다.

- 신규간호사를 한 인간으로 이해의 폭을 넓히기

“(000밖) 다른 쪽으로 사람들 좋아하고 사람을 만나고 술도 잘 마시고 병동모습과 밖의 모습이 전혀 별개였어요. 미웠을 때에는 저렇게 놀러 다니는 시간에 병원업무 하나라도 더 익히지 라는 생각을 했는데... 나중에 그런 모습을 보고 업무는 한 부분인데 내가 너무 강요만 하지 않았을까... 칭찬을 해주었으면 밖에서 봤으면 더 멋있는 여자인데 좁은 000에서의 모습으로만 사람을 평가한다는 게...”

- 선배간호사와 만남의 기회를 통해 긍정적 관계를 촉진하기

“0000는 새싹(팀)이라고 있어서 멘토와 멘티가 정해지고 만나서 교환일기도 써서 교환하고 만나서 얘기하고 그러는 것이 도움이 되는 것 같아요.”

- 근무 중 신규간호사와 함께 하는 시간 갖기

“어차피 일이란 것이 밥을 먹어도 바쁘고 안 먹어도 바쁘는데... 밥 먹으러 가는 것으로 잠깐(업무의 흐름을) 끊어주면 그것 자체가 신규에게 전환이 되고 이 시간에 신규와 일상적인 이야기를 할 수도 있고 굉장히(신규에게) 도움이 돼요.”

• 하위범주2. 교육적 지원

하위범주인 교육적 지원은 ‘자질을 갖춘 간호사로 거듭나기’를 의미한다.

“신규간호사를 위한 교육은(우리병원)이 잘 되어 있는 것 같아요. 이런 교육이 잘 되어야 빨리 적응할 수 있는데 도움이 되고... 항상 발전을 위한 생각도 하게 되죠.”

V. 논 의

본 연구는 일개 대학병원 신규간호사의 조직 사회화를 촉진하기 위한 방안을 모색하기 위해 신규간호사의 조직사회화를 촉진하거나 방해하는 요인을 확인하고 조직사회화 촉진에 도움이 되는 내용을 파악하고자 시행되었다.

본 연구에서 신규간호사는 간호업무 특성과 관련된 심리적 압박감, 긴장감, 두려움 등에 압도당하고 업무미숙으로 인해 쉽게 업무실수나 오류를 범하게 된다. 그 결과 프리셉터 및 동료간호사로부터 질책, 비난을 받으면서 자신감을 잃고 자존감이 저하되며 피해의식, 죄책감과 같은 부정적 정서를 경험하고 업무로 인한 심리적 스트레스가 지속되면서 심각한 대인관계 갈등을 겪게 된다.

이는 신규간호사가 졸업 후 1년 동안 실무에 대한 기대와 현실사이에서 갈등을 겪고 미숙한 기술과 지식, 3교대 근무, 복잡 미묘한 대인관계 등 다양한 문제에 직면하게 되고 이로 인한 부정적 심리반응, 대인관계의 어려움 업무 수행의 미숙으로 인해 조직사회화에 어려움을 경험한다는 김문실과 최순옥(2003)의 결과와 일치하였다. 특히 입사초기 대인관계 어려움은 주로 업무미숙으로 인해 프리셉터를 포함한 동료 간호사로부터 받는 질책, 비난과 관련되어 있었으며 이는 간호사로서 자존감 저하, 좌절감과 같은 부정적 심리반응으로 연결되어 조직사회화를 더욱 어렵게 하는 것으로 나타났다.

현행 프리셉터 제도가 일대일 교육방식으로 개인의 특성을 고려하여 진행되고 있으나 4주간의 신규간호사 예비교육 프로그램이 직무영역에서만 제한적 효과가 있으며(유옥수와 박정호, 1998), 신규간호사들의 지식, 기술적 측면의 학습에 집중되어 있어 대인관계의 어려움을 해결하고 자아존중감을 유지하며 성장하기와 같은 정서, 심리적 측면의 적응지원에는 효과가 미약하다는 점을 지적한(권인각 등, 2002) 연구결과와도 일치함을 알 수 있다.

2000년대에 들어서면서 프리셉터 제도의 단점을 보완한 신규간호사 조직사회화 증진 중재 연구들이 시도되었다. 부은희(2006)는 프리셉터 제도에 기반한 신규간호사 교육프로그램에 면담, 정기적 모임, 환영 행사, 등산, 병원 밖 만남 등의 정서·심리적 지원을 추가하여 적용하였는데 이는 조직사회화 증진에 영향을 주었으나 조직사회화 핵심요소인 역할인지, 대인관계, 조직가치 인식에는 제한적 효과가 있었다.

본 연구에서도 제시되었듯이 신규간호사의 조직사회화를 촉진하기 위해서는 간호업무 지식과 기술교육에 프리셉터나 같은 근무지의 동료간호사로부터 힘든 상황에 대한 공감, 긍정적 격려와 같은 정서, 심리적 지원이 동시에 이루어져야 하며 이러한 병동 및 조직 분위기가 형성되는데 상호작용주의적 접근이 매우 중요함을 알 수 있다. 이희선(2008)은 상호주의적 관점에서 개발된 조직사회화 증진 프로그램을 신규간호사에게 6주 동안 적용한 결과 직무만족과 조직몰입에는 긍정적인 효과가 있었으나 역할 및 대인관계측면에서는 유의한 효과가 없었다. 이는 연구 대상에 프리셉터나 동료간호사는 배제하고 신규간호사만을 대상으로 적용된 프로그램이기 때문으로 생각된다.

따라서 본 연구에서 확인된 바와 같이 조직사회화 증진 중재의 핵심요소에는 프리셉터 뿐 아니라 같이 근무하는

동료간호사, 수간호사 등 업무상 상호작용이 필요한 직원들이 포함되어야 할 것이다. 더불어 신규간호사와의 상호작용이나 관계에서 이들의 관심, 공감, 격려, 칭찬, 인정해 주기, 같이 입사한 동기간의 self-help group support와 같은 정서·심리적 지원을 간호단위 및 간호부서 조직 차원에서 제공해야 할 필요가 있다. 또한 신규간호사 모집 및 선발과정에는 경력간호사 집단 분석에서 도출된 조직사회화 촉진, 방해 요인을 고려할 필요가 있다고 생각된다.

본 연구의 의의는 그 동안 신규간호사의 적응과정에 대해 막연하게 경험적으로 느끼고 있었던 것들을 본 연구과정을 통해 가시적이고 체계적으로 파악할 수 있었다는 점이다. 또한 상호작용주의적 관점에서 신규간호사가 속해 있는 조직의 특성과 맥락을 고려하여 조직사회화에 대한 이해를 제공하였고, 촉진요인과 방해요인을 도출하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 본 연구결과 제시된 조직사회화 촉진요인과 방해요인은 신규간호사의 조직사회화를 촉진시키기 위한 중재 프로그램을 계획하는데 중요한 자료가 될 것이며, 이러한 중재를 통해 효율적인 인력관리와 간호의 질 향상을 도모할 수 있을 것이다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 일개 대학병원 신규간호사의 조직사회화 촉진 방안을 모색하기 위해 신규간호사 집단과 경력 간호사 집단을 대상으로 문헌고찰을 통해 미리 제작한 질문을 사용하여 포커스그룹 인터뷰 기법으로 시행한 질적 연구이다.

앞으로 본 연구에서 제시된 조직사회화 촉진 및 방해요인을 고려하여 상호작용주의적 관점에서 신규간호사의 조직사회화를 촉진할 수 있는 프로그램을 계획하여 적용하는 중재연구가 필요하다. 또한 프로그램 계획 시에는 신규간호사와 경력간호사가 느끼는 촉진요인과 방해요인이 달랐던 점을 고려할 필요가 있다.

참고문헌

- 권성복, 염영희, 권은경, 이윤영(2007). 포커스그룹을 이용한 임상간호사의 임파워먼트 경험에 관한 연구. *간호행정학회지*, 13(4), 445-454.
- 권인각, 정경희, 조혜술, 황지원, 김지영, 전경옥 등(2002). 신규간호사 프리셉터의 핵심역량 평가도구 개발. *간호행정학회지*, 8(4), 535-549.

- 김문실, 최순옥(2003). 조직사회화에 대한 개념분석. *간호행정학회지*, 9(1), 19-30.
- 김복순(2001). *임상에서의 간호사의 사회화 과정*. 중앙대학교 박사학위논문, 서울.
- 김성재, 김후자, 이경자, 이선옥(2000). *포커스 그룹 연구방법*. 서울: 현문사.
- 김수영, 최선숙, 김연희, 광윤희, 김미순, 현미숙(2004). 신입간호사를 위한 e-learning 예비교육 프로그램 개발 및 적용. *임상간호연구*, 10(1), 97-110.
- 김인숙, 이명하, 하나선, 장금성, 홍윤미, 이태화 등(2003). *최신 간호관리학*(개정판). 서울: 현문사.
- 김홍국(2005). 여성의 경력개발 방안. *인적자원개발연구*, 7(2), 1-33.
- 부은희(2006). *자기효능증진 프로그램이 신규간호사의 자기효능감과 조직사회화 결과에 미치는 효과*. 연세대학교 박사학위논문, 서울.
- 유옥수, 박정호(1998). 신규간호사의 계획된 예비교육이 역할전이에 미치는 효과. *간호행정학회지*, 4(1), 129-150.
- 유현수(2010). *신규간호사의 자아존중감과 이직의도에 관한 연구*. 이화여자대학교 석사학위논문, 서울.
- 이정화(2009). *프리셉터쉽 교육이 신규간호사의 과업숙련도, 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향*. 조선대학교 석사학위논문, 광주.
- 이희선(2008). *간호 조직사회화 증진 프로그램이 조직성과에 미치는 효과*. 고려대학교 박사학위논문, 서울.
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115.
- Howkins, E. J., & Ewens, A. (1999). How students experience professional socialisation. *International Journal of Nursing Studies*, 36(1), 41-49.
- Saks, A. M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 80(2), 211-225.
- Schein, E. H. (1984). *조직심리학*(정재훈 역.). 인천: 인하대학교출판부(원저 1980 출판).