

조직사회화 교육 프로그램이 신규 간호사의 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 효과

최금희‡
부산성모병원 간호부

The Effects of the Organizational Socialization Education Program on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of New Nurses

Gum-Hee Choi‡
Busan St. Mary's hospital

<Abstract>

This study was aimed to investigate the effects of Organizational Socialization Education Program on new nurse's job satisfaction, organizational commitment and turnover intention.

This study was utilized a non equivalent control group post only design. The subjects of this study were total 76 nurses in total. Data were collected from 1st to 31th July, 2012. For the experimental group, 16 hours lectures on Organizational Socialization Education Program was given. Data were analyzed by Frequency, X^2 , Fisher's Exact test & t-test.

The findings of this study were as the followings:

As proposed in the hypothesis, the subjects in the experimental group experienced more job satisfaction($t = -2.10, p = .039$), more organization commitment($t = -2.68, p = .009$), less perceived turnover intention($t = 4.65, p = .000$), than those in the control group.

The results of this study shows that Organizational Socialization Education Program is considered an effective program to improve job satisfaction, organizational commitment and to lessen turnover intention for new nurses. The Organizational Socialization Education program would be continually necessary to contribute to development of professional nursing occupation.

Key Words : Organizational Socialization Education Program, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

‡Corresponding author(imgumhee@hanmail.net)

I. 서론

1. 연구의 필요성

질적인 의료서비스의 제공에 중추적 역할을 담당하고 있는 간호사는 병원경영의 가장 핵심적인 전문인력이다[1]. 간호사는 병원 조직을 구성하는 하위조직 중 가장 규모가 큰 조직으로 병원 전체 인력의 30% 이상을 차지하고 있다[2]. 간호사가 제공하는 서비스를 간호라 할 때 그 간호의 질이 간호사에게 달려있으므로 병원에서는 환자에게 질 높은 간호를 제공하기 위해 우수한 간호사를 선발하고, 그들이 병원조직에 성공적으로 적응하도록 신규간호사 교육프로그램, 프리셉터십 등 다양한 프로그램을 적용하며 신규간호사들을 위한 교육개발에 집중하고 있다. 그러나 신규간호사들은 졸업 후 실무에 대한 높은 기대와 현실과의 차이에서 갈등을 겪게 되고, 간호업무에서 요구되는 직무지식 및 기술, 3교대 근무, 책임의 한계증가, 복잡 미묘한 대인관계 등 다양한 문제에 직면하게 된다[3]. 또한 간호지식과 기술 등에 대한 숙련성 부족으로 직무스트레스가 높고, 이러한 높은 직무스트레스는 직무 불만족을 초래하여 이직을 생각하게 한다. 이러한 신규 간호사의 이직은 1년간의 간호사 인력수요를 예측하여 선발한 간호사의 인력수급 계획에 차질을 초래하여 간호 관리상의 큰 손실을 가져온다[4]. 이에 신규 간호사의 이직관리가 절실히 필요하며 이들에 대한 인력관리는 입사 초기부터 이루어져야 함을 알 수 있다.

양질의 간호는 간호사 개인에게 주어진 업무를 효율적, 긍정적으로 수행할 수 있도록 하는 직무만족에 의해 좌우된다[5]. 선행연구에서 간호사의 직무만족에 대해 유의한 예측인자는 의미성, 자기결정성, 효과성이었고, 이들 예측인자들은 24.0%의 설명력을 나타내었다[6]. 간호사의 직무만족은 스

스로 간호업무에 대해 즐겁게 생각하고 긍정적인 태도를 가지고 의미를 부여하면서 자기결정력을 지닐 때, 질이 높은 간호를 제공하여 업무효과성을 가져온다는 것이다. 그러므로 간호사가 자신의 직업에 만족하여야만 대상자의 높은 안녕수준을 유지하는 양질의 간호 서비스를 효율적으로 제공할 수 있을 것이다. 또한 Jung & Oh의 연구[7]에서 간호사의 조직몰입이 직무만족을 가장 높이는 변수로 나타났으며, 최근 조직몰입이 간호사의 이직율을 감소시키며 조직의 생산성 향상에 중요한 변수로 밝혀지고 있다[8].

대상자를 위한 높은 수준의 간호는 간호사가 병원의 구조적, 행정적, 환경에의 숙달과 충분한 임상경험을 통하여 조직에 몰입될 때 가능하다[5]. Royer[9]는 공중보건간호사에게 조직몰입이론을 이론적 기틀로 사용하여 다중회귀분석한 결과 보건간호사에게 조직몰입이 재직의도에 유의한 관계가 있었으며, 또 다른 선행연구에서도 간호사의 조직몰입은 나이가 많을수록, 근무경력이 많을수록, 학력이 높을수록, 조직몰입 정도가 높았으며, 조직몰입이 높으면 이직의도는 낮게 나타났다[10]. 이에 근무경력이 많은 경력 간호사의 조직몰입에 비해 근무경력이 1년이 채 되지 않아 조직몰입이 상대적으로 낮은 신규 간호사의 조직몰입을 강화할 수 있는 방안을 모색하여야 할 것이다.

환자의 안전과 건강상태는 간호사의 영향을 받기 때문에 간호사의 이직과 이직의도는 전 세계적으로 주목을 받고 있다[11]. 간호사의 이직이 적정 수준을 벗어났을 때에는 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 줌으로써 질적으로 우수한 간호를 제공할 수 없다는 부정적인 견해가 있다[12]. 그러므로 신규간호사의 이직을 예방하는 방안이 필요하다. Kim[13]은 간호사의 이직의도를 낮추기 위한 방안으로 간호사의 행복지수를 높이는 프로그램이 필요하다고 하였고, Oh & Chung[6]의 연구에서 간호사의 효율적 업무수행에 있어 중요한 직무만

족, 조직몰입, 이직의도 등 모두에 영향을 미치는 중요한 변수가 의미성이라고 제시하였다. 그러므로 간호사에게 자신이 하는 업무에 의미성을 부여해 주고 자발적으로 조직의 목표를 향해 나아갈 수 있도록 조직사회화 교육을 제공해 주는 것이 신규 간호사의 이직관리를 위해서 필요하다고 본다. 그러나 현대의 병원조직은 다양한 조직사회화 증진 전략에도 불구하고 서울지역 3차 종합병원에서 근무하는 신규간호사 중 60.8%가 이직의도가 있는 것으로 나타나[14], 간호조직의 인력관리에 상당한 문제가 있는 것을 알 수 있다. 그러므로 신규간호사의 조직사회화는 병원조직의 변화에 대한 적응과 인력 개발 측면에서 매우 중요하며, 성공적인 신규간호사의 조직사회화를 위한 교육 프로그램이 필요함을 알 수 있다.

조직사회화는 간호사가 조직의 설립방침 및 규범과 가치를 수용하여, 조직이 필요로 하는 업무지식 및 기술을 습득하고, 직업 정체성을 형성하여 조직의 생산성 있는 일원으로 변화되어 가는 과정이다[3]. 현재 간호조직에서 제공하고 있는 조직사회화 프로그램은 입사초기 업무수행능력 향상을 유도하는 점에는 긍정적으로 평가될 수 있으나 조직사회화의 다른 측면 즉, 역할인지, 대인관계, 조직가치 수용 등을 유도하는 데는 한계가 있다. 또한 이러한 교육은 입사초기 6개월 이내의 간호사를 위한 직무와 기술을 습득하기 위한 내용들로 개발되어 있어 조직 적응과 관련된 갈등이 많이 발생할 수 있는 6~12개월의 신규 간호사의 조직사회화를 유도하는 점에도 한계가 있다[15]. 이러한 한계점을 보완할 수 있는 조직사회화 교육전략의 개발이 요구된다. 그러나 실질적으로 신규간호사에게 도움을 주고자 조직차원에서 시도된 사회화와 훈련, 교육 프로그램에 대한 내용을 구체적으로 다루고 있는 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 오리엔테이션 교육을 받고 병동에 배치받은 신규간호사에게 조직사회화 교육 프

로그램을 개발하여 적용하고, 간호업무 성과에 영향을 주는 직무만족과 조직몰입, 이직의도에 미치는 효과를 규명하여 간호실무의 발전에 기여하고자 본 연구를 시도하게 되었다.

2. 연구의 목적

본 연구는 B 종합병원의 2012년도 신규 간호사들을 대상으로 조직사회화 교육 프로그램을 적용하여 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 효과를 검증하기 위함이다.

3. 연구가설

- 1) 제1가설: 조직사회화 교육 프로그램을 제공받은 실험군은 대조군보다 직무만족도가 높을 것이다.
- 2) 제2가설: 조직사회화 교육 프로그램을 제공받은 실험군은 대조군보다 조직몰입이 높을 것이다.
- 3) 제3가설: 조직사회화 교육 프로그램을 제공받은 실험군은 대조군보다 이직의도가 낮을 것이다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 신규간호사에게 조직사회화 교육 프로그램을 적용하고 그 효과를 파악하기 위한 비동등성 통제군 사후설계(Nonequivalent Control Group Post Only Design)의 유사실험 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 부산지역 2개의 종합병원에서 근무하고 있는 경력 12개월 이하의 신규간호사를 대상으로 하였으며 근무환경이 서로 비슷한 병

원의 간호 부서장에게 연구의 취지를 설명한 후 허락을 얻어 B병원 신규간호사 40명을 실험군으로, S병원 신규간호사 36명을 대조군으로 선정하였다.

3. 연구도구

1) 직무만족

직무만족이란 자기 직무에 대한 호의적 태도로 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 말한다. 본 연구에서는 Slavitt et al.[16]가 개발하고 Lee[10]가 수정, 보완한 도구로 측정한 점수를 말한다. 이 도구는 보수 5문항, 자율성 7문항, 업무요구 5문항, 상호작용 9문항, 행정 8문항, 전문직 수준 6문항, 총 40문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 매우 그렇다 5점, 그렇다 4점, 보통이다 3점, 그렇지 않다 2점, 전혀 그렇지 않다 1점의 5점 평점척도로 측정하였으며, 부정문항은 역산 처리 하였다. 점수범위는 40점에서 200점까지로 점수가 높을수록 각 영역의 직무만족도가 높은 것을 의미하며 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach Alpha 값은 .80이었으나 본 연구에서는 .94 이었다.

2) 조직몰입

조직몰입이란 자기회사에 대한 호의적 태도로써 자신과 회사를 동일시하고 조직문제에 적극적으로 관여하고자 하는 정도를 의미한다. 본 연구에서는 Mowday et al.[17]이 개발한 조직몰입측정 도구를 말한다. 이 도구는 총 15문항으로 구성되어 있으며 각 문항은 매우 그렇다 7점, 그렇다 6점, 다소 그런 편이다 5점, 보통이다 4점, 별로 그렇지 않다 3점, 그렇지 않다 2점, 전혀 그렇지 않다 1점의 7점 평점 척도로 측정하였으며 부정문항은 역산 처리 하였다. 점수 범위는 15점에서 105점까지로 점수가 높을수록 조직 몰입도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach Alpha 값은 Kof[5]는 .78로 보고

하였고 본 연구에서는 .80 이었다.

3) 이직의도

이직의도란 현재 근무하고 있는 곳에 계속 머물러 있을 것인지 떠나려고 하는지에 관한 개인의 의지를 의미한다. 본 연구에서는 Lee & Hwang[18]이 사용한 단일문항으로 측정된 점수이며, 진지하게 직장을 옮기거나 그만 두는 것에 대해 생각해 본적이 있습니까? 라는 질문을 사용하여 5점 등간 척도로 측정하였으며 점수 범위는 전혀 생각해 본적이 없다 1, 항상 생각 한다 5점까지로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach Alpha 값은 .85이었으며 본 연구에서도 .85 이었다.

4. 연구진행 절차

자료 수집은 2012년 7월 1일부터 7월 31일에 걸쳐 시행하였다. 자료수집 방법은 연구자가 임의 선정한 B병원 신규간호사 40명을 실험군으로 선정하여 교육 프로그램을 적용하였고, S병원의 신규간호사 36명을 대조군으로 임의 선정하였다.

1) 실험처치- 조직사회화 프로그램

Kim & Choi[3]는 인생 초기에 형성된 의식, 가치관, 규범 및 행위 등의 중요성을 언급하면서, 조직사회화 초기에 형성된 조직의식, 태도, 학습 및 행동 등이 신규간호사의 전 경력과정에 반영되어 영향을 미치게 되므로, 신규간호사가 조직사회화를 성공적으로 이룰 수 있도록 돕는 것이 중요함을 강조하였다.

조직사회화의 이론적 정의는 Kim & Choi[3]가 조직사회화를 개인이 속해있는 조직의 설립방식을 수용하고 조직의 규범과 가치를 내면화하며, 조직이 필요로 하는 업무지식, 기술의 습득 및 지지적인 상호관계를 통해 직업적 정체성을 형성하고 조

직의 생산성이 있는 일원으로 변화되어 가는 과정이라고 하였다.

조직사회화 교육 프로그램은 역할 이동을 하는 간호사가 조직의 기대에 일치하도록 자신의 변화를 촉진시키는 프로그램을 말한다[15]. 본 연구에서는 B병원에서 개발한 프로그램으로 강의, 토론과 발표, 영상보기, 그룹작업, 게임으로 구성된 총 16시간의 집단교육 프로그램으로 구성하였다.

첫째, 조직구성원으로서 역할을 수행하는데 규범과 가치관을 내면화하기 위해, 자신이 가치있는 일을 한다는 주제로 변화에 대한 대응능력과 간호사로서의 개인의 비전을 설계하고, 우리부서의 목적과 가치가 무엇인지 생각해 보고 부서의 비전을 확립하도록 내용을 구성하였다.

둘째, 조직이 필요로 하는 지식과 기술습득, 지적 상호관계를 위해서 우리 스스로 업무를 결정한다는 주제로 조직이나 부서에서 자율적 업무의 성취를 이룰 수 있도록 임파워먼트에 대한 소개와 의사소통기술, 고충처리의 단계, 성격진단 등의 내용을 구성하였다.

셋째, 조직의 생산성을 높이기 위한 조직의 일원으로서 긍지를 가질 수 있도록 적절한 칭찬과 격려를 주제로 하여, 서로에 대해 응원하는 방법을 강의와 실습을 포함하였으며, 각 개인에게 맞는 적절한 격려와 칭찬, 피드백 제공방법, 조직내 인정과 보상체제로 조직사회화 교육 프로그램을 구성하였다.

7월 23일 부터 24일까지 2일간, B 병원에서 개발한 조직사회화 교육 프로그램을 적용 하였으며 <우리는 가치 있는 일을 한다>는 주제로 6시간, <목표달성에 필요한 일을 스스로 결정 한다>는 주

제로 5시간, <적절한 격려와 칭찬>의 주제로 5시간, 총 16시간으로 2일간 진행하였으며 강의, 토론과 발표, 비디오 시청, 그룹작업, 게임으로 구성되어 있다<Table 1>.

2) 사후조사

실험군에게 조직사회화 교육 적용 후 일반적 특성과 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 대한 설문지를 배부하여 측정하였고, 대조군도 일반적 특성과 직무만족, 조직 몰입, 이직의도에 대한 설문지를 배부하여 측정하였다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/PC를 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

1) 간호사의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 산출한 후, 유사성 비교는 χ^2 -test와 Fisher's exact test로 검증하였다.

2) 실험군과 대조군의 직무만족, 조직몰입, 이직의도는 평균과 표준편차를 산출하여 t-test로 검증하였다.

6. 연구의 제한점

본 연구의 제한점은 연구대상을 특정 병원의 신규간호사에 한정하였다는 점과 교육의 효과를 사후 검증만으로 분석하였다는 점이다. 그러므로 연구결과를 해석하는데 이러한 한계를 고려하여야 한다.

<Table 1> Organizational Socialization Education Program

Theme	Category	Content	Hour
We are giving a valuable services	Lecture	<ul style="list-style-type: none"> - What is a change? - What is a valuable work? - High achieving person & Low achieving person - Working out of gratitude - Creating a vision 	6 Hours
	Watching Videos	<ul style="list-style-type: none"> -Who moved my cheese? - Miracle with love - The day of the disabled - The power of positive thinking 	
	Discussion and Presentation	<ul style="list-style-type: none"> - Establishing the best hospital - Helping culture and tackling culture in hospitals - Building a team vision 	
	Group Work	<ul style="list-style-type: none"> - Making an efforts to improve team work - Diagnosing coping ability for a change - Discovering own values 	
Making decisions on our own to achieve goals	Lecture	<ul style="list-style-type: none"> - What is an empowerment? - The types of one's boss - Developing communication skills 	5 Hours
	Watching videos	<ul style="list-style-type: none"> - Fish store - Eight stages of grievance settlement 	
	Discussion and Presentation	<ul style="list-style-type: none"> - Behavior types according to one's personality types 	
	Group Work	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnosis of one's character types 	
Appropriate Compliment & Encouragement	Game	<ul style="list-style-type: none"> - Lead out game(Importance of role allocation & responsibility) - Raising maximum benefit (Promoting potential capability through trust) 	5 Hours
	Lecture	<ul style="list-style-type: none"> - Cheering for one another - Principles of celebration - 3 Phases of complimenting 	
	Watching Videos	<ul style="list-style-type: none"> - Effective ways of complimenting 	
	Discussions and Presentations	<ul style="list-style-type: none"> - Declaration of my resolutions - Proclaiming & sharing my resolutions 	
	Group Work	<ul style="list-style-type: none"> - Find each other's strengths 	
	Game	<ul style="list-style-type: none"> - Feedback game 	

Ⅲ. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성에 대한 동질성 검증

실험군과 대조군의 일반적 사항에 대한 동질성 검증 결과는 <Table 2>과 같다.

나이는 20세-25세가 실험군 35명(87.5%), 대조군 30명(83.8%)로 가장 많았으며 대부분이 여자이며 미혼이었다. 종교는 없음이 실험군 24명(60%), 대조군 25명(69.4%)으로 가장 많았다. 학력은 전문대졸이 실험군 38명(95.0%), 대조군 4명(94.4%)으로

가장 많았으며 두군 모두 첫직장인 경우가 대부분이었다. 경력은 실험군은 1-3개월이 22명(55%)이 가장 많았으나 대조군은 1-3개월이 17명(47.2%), 4-6개월이 18명(50.0%)으로 비슷하였다. 대부분 신규간호사들은 프리셉터가 있었으며 프리셉터와의 중복근무시간은 실험군, 대조군 모두 4개월이 각각 19명(25%), 19명(52.8%)로 가장 많았다. 실험군과 대조군의 동질성 여부를 χ^2 -test로 규명한 결과 두 집단은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않아 동질한 집단이었다.

<Table 2> Homogeneity of General Characteristics (N=76)

Characteristics	category	Experimental group	Control group	χ^2	p
		(n=40) n (%)	(n=36) n (%)		
Age(year)	20-25	35(87.5)	30(83.8)	1.163	.862
	26-30	5(12.5)	5(13.9)		
	31 ≥		1(2.8)		
Sex	Female	38(95.0)	34(94.4)	.107	.915
	Male	2(5.0)	2(5.6)		
Marriage	Unmarried	39(97.5)	35(97.2)	.074	.941
	Married	1(2.5)	1(2.8)		
Religion	Christian	11(27.5)	4(11.1)	3.762	.277
	Catholic	3(7.5)	3(8.3)		
	Buddsm	2(5.0)	4(11.1)		
Education	Diploma	24(60.0)	25(69.4)	.107	.915
	BSN	38(95.0)	34(94.4)		
First workplace	Yes	2(5.0)	2(5.6)	.524	.602
	No	31(77.5)	26(72.2)		
Income	100-150 million won	9(22.5)	10(27.8)	1.828	.072
	151-200 million won	14(35.0)	6(16.7)		
Career (month)	1-3	22(55.0)	17(47.2)	1.379	.565
	4-6	18(45.0)	18(50.0)		
	7 ≥		1(2.8)		
Preceptor	Yes	38(95.0)	33(91.7)	.579	.564
	No	2(5.0)	3(8.3)		
Period of working with Preceptor (month)	None	1(1.3)	1(2.8)	9.728	.064
	1	6(7.9)	2(5.6)		
	2	4(5.3)	8(22.2)		
	3	4(5.3)	6(16.7)		
	4	19(25.0)	19(52.8)		
	5 ≥	6(7.9)			

실험군과 대조군의 직무관련 사항에 대한 동질성 검정 결과는 <Table 3>와 같다.

현부서로는 실험군은 내과계 11명(30.0%)와 외과계 11명(27.5%)가 비슷하였으나 대조군은 외과계가 15명(41.7%)로 가장 많았다. 실험군과 대조군 모두 과반수 이상이 희망부서에서 근무하고 있었으며 밤번을 하고 있었다. 밤번 횟수로는 4-6개가 실험군 24명(60%), 대조군 16명(44.4%)로 가장 많았으며, 실험군의 경우 주 40시간과 44시간 근무가

각각 50%였으나 대조군의 경우 40시간(61.1%), 44시간(38.9%)으로 나타났다. 스트레스 정도는 5점 척도에서 3점이 두군 모두 가장 많았으나, 갈등은 실험군은 2점 18명(45.0%), 3점 3명(7.5%)이었으나 대조군은 2점 20명(55.6%), 3점 7명(19.4%)로 나타났다. 태움은 실험군은 1점 16명(40.0%)으로 가장 많았으나 대조군은 2점 20명(52.6%)이 가장 많았다.

<Table 3> Homogeneity of Occupational Characteristics (N=76)

Characteristics	Category	Experimental group	Control group	χ^2	p
		(n=40)	(n=36)		
		n (%)	n (%)		
Unit	Medical ward	11(27.5)	9(25.0)	7.363	.242
	Surgical ward	12(30.0)	15(41.7)		
	Pediatric ward	5(12.5)	4(11.1)		
	Obstetric ward	6(15.0)	7(19.4)		
	ICU, ER	6(15.0)	1(2.8)		
Wanted department	Yes	27(67.5)	25(69.4)	-.180	.858
	No	13(32.5)	11(30.6)		
Night duty	Do	39(97.5)	35(97.2)	.006	.726
	Do not	1(2.5)	1(2.8)		
Number of night duty	0-3	2(5)	2(5.6)	2.000	.379
	4-6	24(60)	16(44.4)		
	7-9	14(35)	18(50)		
Work of weekly time	44	20(50.0)	14(38.9)	.966	.337
	40	20(50.0)	22(61.1)		
Stress degree	1	4(10.0)	2(5.6)	4.119	.402
	2	8(20.0)	5(13.9)		
	3	17(42.5)	21(58.3)		
	4	10(25.0)	5(13.9)		
	5	1(2.5)	3(8.3)		
Conflict degree	1	19(47.5)	11(30.6)	3.443	.198
	2	18(45.0)	18(50.0)		
	3	3(7.5)	7(19.4)		
Taeum (Tension)	1	16(40.0)	6(16.7)	7.937	.081
	2	14(35.0)	20(55.6)		
	3	7(17.5)	4(11.1)		
	4	1(2.5)	4(11.1)		
	5	2(5.0)	2(5.6)		

2. 가설검증

제1가설: 조직사회화 교육 프로그램을 제공받은 실험군은 대조군보다 직무만족도가 높을 것임을 검증하기 위하여 t-test를 실시한 결과, 조직사회화 교육 프로그램을 제공받은 실험군의 직무만족도의 평균값은 135.82 ± 17.73(평균평점 3.39 ± .44)으로 조직사회화 교육 프로그램을 제공받지 않은 대조군의 직무만족도 평균값 127.89 ± 14.85(평균평점 3.19 ± .37) 보다 높게 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이를 보여(t= -2.10, p= .039) 제 1가설은 지지되었다<Table 4>.

제2가설: 조직사회화 교육 프로그램을 제공받은 실험군은 대조군보다 조직몰입이 높을 것임을 검증하기 위하여 t-test를 실시한 결과, 조직사회화 교육 프로그램을 제공받은 실험군의 조직몰입

의 평균값은 66.45 ± 10.06(평균평점 4.43 ± .67)로 조직사회화 교육 프로그램을 제공받지 않은 대조군의 조직몰입 평균값 61.02 ± 7.16(평균평점 4.07 ± .38) 보다 높게 나타나 계적으로 유의한 차이를 보여(t= -2.68, p= .009) 제 2가설은 지지되었다 <Table 5>.

제3가설: 조직사회화 교육 프로그램을 제공받은 실험군은 대조군보다 이직의도가 낮을 것임을 검증하기 위하여 t-test를 실시한 결과, 조직사회화 교육 프로그램을 제공받은 실험군의 이직의도의 평균값은 2.20 ± 0.85로 조직사회화 교육 프로그램을 제공받지 않은 대조군의 이직의도의 평균값 3.11 ± 0.85 보다 낮게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보여(t= 4.65, p= .000) 제 3가설은 지지되었다<Table 6>.

<Table 4> Comparison between Experimental and Control Groups for Job Satisfaction (N= 76)

Variable	Item number	Range (Minimum-Maximum)	Experimental group	Control group	t	p
			Sum of Average ± S.D (Mean ± S.D)	Sum of Average ± S.D (Mean ± S.D)		
Job Satisfaction	40	40-200	135.82 ± 17.73 (3.39 ± .44)	127.89 ± 14.85 (3.19 ± .37)	-2.10	.039*

*p< .05

<Table 5> Comparison between Experimental and Control Groups for Organization Commitment (N= 76)

Variable	Item number	Range (Minimum-Maximum)	Experimental group	Control group	t	p
			Sum of Average ± S.D (Mean ± S.D)	Sum of Average ± S.D (Mean ± S.D)		
Organization Commitment	15	15-105	66.45 ± 10.06 (4.43 ± .67)	61.02 ± 7.16 (4.07 ± .38)	-2.68	.009**

**p< .01

<Table 6> Comparison between Experimental and Control Groups for Turnover Intention (N= 76)

Variable	Item number	Range (Minimum-Maximum)	Experimental group	Control group	t	p
			Mean ± S.D	Mean ± S.D		
Turnover Intention	1	1-5	2.20 ± 0.85	3.11 ± 0.85	4.65	.000***

***p< .001

IV. 고찰

조직사회화 교육 프로그램이 신규 간호사의 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 효과에 관한 연구결과를 중심으로 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 조직사회화 교육 프로그램이 신규 간호사의 직무만족에 미치는 영향을 검증한 결과 실험군은 대조군보다 직무만족 정도는 유의한 차이를 보였다. 이는 신규간호사를 대상으로 간호 조직사회화 증진 프로그램이 조직성과에 미치는 효과를 본 Lee[15]의 연구에서 프로그램에 참석한 신규간호사의 직무만족 정도가 높았다고 하였고, Lee[19]의 연구에서도 프리셉터십 교육을 받은 신규간호사의 직무만족이 높았다고 하여 본 연구 결과를 지지해 주었다. Engstrom et al.[20]의 연구결과 임파워먼트 프로그램을 개발하여 노인을 돌보는 간호사들의 직무만족도가 개선되었으며 대조군에 비해 통계적으로 유의한 차이가 있었다. Lee et al.[21]은 병원환경에 맞는 복지제도를 시행함으로써 의료기관에서는 우수인재 확보와 유지, 직원만족도 고취, 이직을 감소 생산성 향상을 기대할 수 있다고 하였는데, 이는 인적자원의 능률성 향상과 직무만족을 높이고 직원복지 향상의 방법 중에 가장 중요하고 첫 순위가 되는 것이 바로 교육훈련인 것을 알 수 있다. 최근 현대기업의 특성 중 하나가 교육훈련에 의한 능력개발을 중요시하고 있는데 오늘날의 병원도 이러한 환경의 변화에 부응하여 교육훈련에 대한 관심이 높아지고 있다. 그 이유는 교육훈련을 통하여 개인의 능력을 최대한으로 발휘하게 하여 조직목표와 개인의 목표달성에 공헌할 수 있을 뿐만 아니라 개인의 직무에 대한 만족도를 높일 수 있기 때문이다. 현재 많은 병원에서 조직에 대한 소속감과 적응을 높이기 위해 신규간호사를 대상으로 교육을 하고 있으나 대부분이 간호업무 수행에 필요한 직무지식 중심으로 구성되어 있다. 그러나 본 연구 프로그램의 경우 간호업무

보다는 개인의 가치와 성격유형, 대인관계 기술, 서로에 대한 격려 등을 통해 스스로간호에 대한 직업으로서의 가치에 대해 재인식하는 계기가 되었으며, 간호사의 업무가 매우 소중하고 의미있는 일임을 확인하고 인지한 것이 업무현장에서의 직무만족도를 높이는 결과로 나타난 것이라 생각된다.

둘째, 조직사회화 교육 프로그램이 신규 간호사의 조직몰입에 미치는 영향을 검증한 결과 실험군은 대조군보다 조직몰입 정도에 유의한 차이를 보였다. 이는 조직사회화 증진 프로그램에 참석한 신규간호사의 조직몰입 정도가 높았다고 보고한 Lee[15]의 연구와 Lee[19]의 연구에서 프리셉터십 교육을 받은 신규간호사의 조직몰입이 높게 나타난 결과와 동일하였다. 조직몰입을 측정하는 연구에서 Yang[22]의 중환자실 신규간호사의 조직몰입 평균 4.27점, Lee[9]의 신규간호사를 대상으로 한 조직몰입 평균 3.92점 보다 본 연구에서 실험군의 평균 4.43점으로 높게 나타났다. Lee et al.[23]은 이직률이 특히 높은 것으로 나타난 경력 2~3년의 임상간호사를 대상으로 이들에 적합한 멘토링 프로그램을 개발, 적용하여 이들의 조직몰입, 임파워먼트, 경력몰입이 유의하게 상승하였다. 이 프로그램에서는 같이 영화보기, 여행하기 등의 레크레이션 중심으로 내용이 구성되어 있으나 본 연구에서는 집중적인 교육과 토론으로 자신이 경험한 간호상황을 발표하는 내용으로 구성되어 있다. 많은 경우 신규간호사 교육은 간호업무, 병원정책, 타부서 활동 등을 포함한 강의식 교육으로 2주~6주 정도 실시한다. 이러한 강의식 교육에 대한 필요성은 더 이상 부정할 수는 없으나 이러한 교육은 항상 적절하지 않을 수도 있고, 신규간호사들이 채용된 후 처음 몇 주 동안 그들의 요구와 관련되지 않을 수도 있다. 종종 간호부서에서 시행하는 강의식 교육은 신규간호사들이 충분한 간호단위 경험이 있기 전에 시행된다. 그러나 본 연구의 조직사

회화 교육 프로그램 내용이 조직의 문화를 경험해 보고난 후, 최우수병원을 만들기 위한 발목문화와 도움문화를 진단하고, 이를 바탕으로 team vision 작성 및 team work 향상작업 등을 통해 신규간호사들이 조직의 문제에 적극 관여하고, 조직의 vision을 함께 공유해 봄으로써 조직 구성원으로서의 소속감 증대로 이어져 신규간호사의 조직몰입에 효과가 증진된 것이라 여겨진다.

셋째, 조직사회화 교육 프로그램이 신규 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 검정한 결과 실험군은 대조군보다 이직의도 정도에 통계적으로 유의한 차이를 보였다. Lee[15]의 연구에서는 간호 조직사회화 증진 프로그램에 참석한 신규간호사와 참여하지 않은 간호사와의 이직의도에 유의성을 보이지 않았다고 하여 본 연구와 다른 결과를 나타내었으나, 중환자실 신규간호사를 대상으로 한 Yang[22]의 연구와, 신규간호사를 대상으로 한 Lee[10]의 연구에서 직무만족 또는 조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 결과와 동일하게 나타나 본 연구결과를 지지해 주었다. Lee[14]의 연구결과 신규간호사의 이직의도 평균 2.75점, Yang[22]의 중환자실 신규 간호사의 이직의도 평균 3.52점 보다 본 연구 실험군의 평균이 2.20점으로 낮게 나타났다. 이러한 결과는 선행연구에서 예비교육을 받은 직후 역할기대에 대한 인지는 잘되어 있으나 갈등해결 방안, 동료로부터의 환영감, 병원에 필요하다는 느낌, 역할모델의 일관성에 대한 역할전이도가 낮게 나타났는데 그 요인으로서 신규간호사 예비교육 내용 중에 사회화 과정에 대한 명확한 교육프로그램이 없기 때문이라고 하였다. Kim & Choi[3]는 조직사회화 초기에 형성된 조직의식, 태도, 학습 및 행동 등이 신규간호사의 전 경력과정에 반영되어 영향을 미치게 되므로, 신규간호사가 조직사회화를 성공적으로 이룰 수 있도록 돕는 것이 중요함을 강조하고 있다. 그러므로 본 연구의 프로그램을 통하여 신규간호사로서 힘

들다고 생각하였으나 같은 신규간호사들이 모여서 토론하여 발표함으로써 공감대를 형성하여 나혼자만이 힘든것이 아니라는 것을 느끼며 이직에 대한 의도를 감소시킨 결과를 보여 주었다고 생각한다. 이는 간호사의 이직의도에 미치는 영향에서 조직몰입이 41.2%, 직무만족이 1.3%의 설명력을 가지는 것으로 나타난 Lim et al.[24]의 연구와 직무만족, 조직몰입, 업무 스트레스의 세 개 변수가 35%의 설명력을 보여주는 Kim[25]의 연구에서 보여주듯이 이러한 변수들이 이직의도의 주요 예측인자임을 다시 확인되었으며 본 연구에서도 조직 사회화 교육 프로그램을 적용한 결과 직무만족과 조직몰입의 향상이 이직의도 감소에 영향을 미쳤다고 생각된다.

결론적으로 본 연구에서 실시한 조직사회화 교육 프로그램은 신규간호사의 직무만족과 조직몰입을 높이고 이직의도를 감소시키는 효과를 확인하였다. 그러므로 신규간호사들에게 조직의 특성에 맞는 교육 프로그램을 제공함으로써 신규간호사의 직무만족과 조직몰입을 높여 조직사회화를 증진시키고 이직의도를 감소시킴으로 효율적인 인적자원 관리를 통해 환자에게 양질의 간호를 제공하여 간호전문직 발전에 기여할 수 있으리라 기대된다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 B 종합병원의 2012년도 신규 간호사들을 대상으로 조직사회화 교육 프로그램을 시행하여 직무만족, 조직 몰입, 이직의도에 미치는 효과를 보기위한 비동등성 통제군 사후설계 (Nonequivalent Control Group Post Only Design)의 유사실험 연구이다. 자료 수집은 2012년 7월 24일부터 7월 31일에 걸쳐 시행하였으며, 연구자가 임의 선정한 병원의 신규간호사를 대상으로 교육 프로그램을 적용한 B병원의 간호사 40명을 실험군

으로, S병원의 신규 간호사 36명을 대조군으로 임의 선정하였다. 수집된 자료는 간호사의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 산출한 후, 유사성 비교는 χ^2 -test, Fisher's exact test로 검증하였고, 실험군과 대조군의 직무만족, 조직몰입, 이직의도는 평균과 표준편차, t-test를 사용하였다. 연구결과는 다음과 같다.

제 1 가설인 “조직사회화 교육 프로그램을 제공 받은 실험군은 대조군보다 직무만족도가 높을 것이다”는 지지되었다($t = -2.10, p = .039$).

제 2 가설인 “조직사회화 교육 프로그램을 제공 받은 실험군은 대조군보다 조직몰입이 높을 것이다”는 지지되었다($t = -2.68, p = .009$).

제 3가설인 “조직사회화 교육 프로그램을 제공 받은 실험군은 대조군보다 이직의도가 낮을 것이다”는 지지되었다($t = 4.65, p = .000$).

이상의 결과에서 조직사회화 교육 프로그램은 신규간호사의 직무만족도와 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮추는 것이 확인되었다. 그러므로 신규간호사들에게 조직의 특성에 맞는 교육 프로그램을 제공함으로써 신규간호사의 조직사회화를 증진시키고 효율적인 인적자원 관리를 통해 환자에게 양질의 간호를 제공하여 간호전문직 발전에 기여할 수 있으리라 기대된다.

2. 제언

이상의 결과를 바탕으로 본 연구에서 적용한 조직사회화 교육 프로그램이 신규간호사의 직무만족과 조직몰입을 향상시키며, 이직의도를 낮추는데 효과적인 것으로 나타났으므로

1) 본 연구의 프로그램을 간호현장에서 인적자원관리를 위한 효율적인 간호관리 중재로 적용할 것을 제언한다.

2) 본 연구는 2개의 종합병원 신규간호사로 제한하여 연구를 진행 하여 프로그램의 효과를 충분

히 확인하기 어려운 면이 있으므로 조직사회화 교육 프로그램의 효과를 확인하기 위해 표본수를 늘리고, 연구설계를 실험 전후로 하여 비교분석할 수 있도록 반복 연구할 것을 제언한다.

3) 신규간호사의 이직의도 요인을 파악하여 교육과 근무환경을 개선할 수 있는 연구가 필요하다.

REFERENCES

1. K. Christmas(2008), How work environment impacts retention, Nursing Economic, Vol.26(5);316-318.
2. S.I. Soon, H.S. Kim, J.S. Park, Y.H. Han, S.S. Han(2008), Development of an Instrument to Measure Organizational Socialization of New Clinical Nurses, Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol.14(1);85-97.
3. M.S. Kim, S.O. Choi(2003), Concept Analysis of Organizational Socialization, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.9(1);19-30.
4. S.H. Yoon(2002), A Model for Organizational Effectiveness in Nursing Unit, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.8(3);457-474.
5. M.S. Ko(2004), The Influence of Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment, Journal of Korea Society of Hospital Administration, Vol.9(2);23-45.
6. E.H. Oh, B.R. Chung(2011), The Effect of Empowerment on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Hospital Nurses, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.17(4);391-401.

7. K.I. Jung, C.S. Oh(2011), Clinical Nurse,s Organizational Commitment and Influencing Factors, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.5(1);101-110.
8. N.S. Ha, J. Choi(2002), The Relationship Among Leadership Styles of Nurse Managers, Job Satisfaction, Organization Commitment, and Turnover Intention, Journal of Korean Academy of Nursing, Vol.32(6);812-822.
9. L. Royer(2011), Empowerment and Commitment Perceptions of Community/Public Health Nurses and Their Tenure Intention, Public Health Nursing, Vol.28(6);523-532.
10. H.K. Lee(2005), Relatiamong Personality, Job satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of New Nurses, Master's thesis of Danguk University, pp.19-32.
11. P. Stone, A. Tourageau, C. Duffield, F. Hughes, C. Jones, O. Pallas, L. Shmian(2003), Evidence of Nurse Working Conditions: a global perspective, Policy, Politics, and Nursing Practice, Vol.4(2);120-130.
12. E.H. Choi, J.H. Kim, H.S. Lee, E.H. Chang, B.S. Kim(2009), The Effect of the Intramural Marketing Activities on Nurses' Job Satisfaction and Turnover Intention, Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol.15(1);29-40.
13. K.N. Kim(2014), The Effect Nursing Organizational Culture and Happiness Index on Turnover Intention among Nurses, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.8(2);61-72.
14. H.S. Yu(2010), A Study on Self-esteem and Turnover Intention of New Nurses, Master's thesis of Ewha University, pp.54-56.
15. H.S. Lee(2008), The Effect of the Nursing Organizational Socialization Promotion Program on Organizational Outcomes, Master's thesis of Korea University, pp.48-59.
16. D. Slavitt, P. Stamps, E. Piedmon, A. Haase(1978), Nurses Satisfaction with their Work Satisfaction, Nursing Research, Vol.27(2);114-120.
17. R. Mowday, R. Steers, L. Porter(1982), Employee- Organizational Linkages: The Psychology of Commitment and Absenteeism and Turnover, New york:Academia, pp.224-247.
18. H.J. Lee, S.K. Hwang(2002), Discrimination factor of turnover intention among Korean staff nurses, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.8(3);381-392.
19. J.H. Lee(2009). Effect of Preceptorship Education on the New Staff Nurse's Performance Proficiency, Job Satisfaction and Organizational Commitment, Master's thesis of Chosun University, pp.12-16.
20. M. Engstrom, B. Wadensten, B. Haggstrom(2010), Caregivers' Job Satisfaction and Empowerment before and after an Intervention focused on Caregiver Empowerment, Journal of Nursing Management, Vol.18;14-23.
21. H.S. Lee, J.W. Kim, S.H Kim, S.K. Hwang(2012), The Effect of Worker,s Job Satisfaction and Turnover Intention of Hospital Welfare, The Korean Journal of Health Service Management, Vol;6(3);107-115.
22. Y.S. Yang(2008), ICU New Nurses' Job stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention, Master's thesis of Ewha University, pp.24-30.
23. B.S. Lee, J.S. Park, J.H. Lee, S.N. Hong(2010), Effect of a Mentoring Program as a Strategy for Retention of Clinical Nurses, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.16(1);48-58.
24. J.Y. Lim, E.S. Park, Y.J. Park(2004), Effects of

Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurses Intention in the Social Selfare Facilities, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.10(2);185-193.

25. K.E. Kim(2004). An Analysis of the Factors affecting Nurse's Intention to Leave The Job, Master's thesis of Korea University, pp.12-14.

접수일자 2014년 5월 27일

심사일자 2014년 5월 28일

게재확정일자 2014년 8월 20일