

# 신규간호사의 현실충격과 교육전문간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향

송은정<sup>1)</sup> · 김미선<sup>2)</sup> · 이주희<sup>3)</sup> · 전미양<sup>4)</sup>

<sup>1)</sup>중앙보훈병원 교육전문간호사, <sup>2)</sup>삼육대학교 간호학과 박사과정생, <sup>3)</sup>경희대학교 간호학과 박사과정생,  
<sup>4)</sup>경상대학교 간호대학 간호학과·건강과학연구원 교수

## The Influence of Reality Shock and Educational Specialist Nurse's Social Support on Organizational Socialization of New Nurses

Song, Eun Jeong<sup>1)</sup> · Kim, Mi Seon<sup>2)</sup> · Lee, Joo Hee<sup>3)</sup> · Jeon, Mi Yang<sup>4)</sup>

<sup>1)</sup>RN, Ph.D., Department of Nursing, Veterans Health Service Medical Center

<sup>2)</sup>Doctoral Student, Department of Nursing, Graduate School of Sahmyook University

<sup>3)</sup>Doctoral Student, Department of Nursing Science, Graduate School, Kyung Hee University

<sup>4)</sup>Professor, College of Nursing · Institute of Health Science, Gyeongsang National University

**Purpose:** The purpose of this study was to identify related factors in the organizational socialization of new nurses, focusing on the reality shock of new nurses and social support by education specialist nurses.

**Methods:** Participants were 122 new nurses with clinical experience of 1 year or less as nurses working in a general hospital that is carrying out a pilot project for a new nurse training system. Data were collected using self-report questionnaires which included identification of participants' characteristics, social support of education specialist nurse, reality shock and organizational socialization.

**Results:** The organizational socialization score was  $3.07 \pm 0.45$  points. The results of the stepwise multiple regression showed that factors affecting organizational socialization of new nurses were social support by gender, education specialist nurse and reality shock. These three variables accounted for 72.0% of organizational socialization.

**Conclusion:** These findings suggest that the social support of education specialist nurses be enhanced to increase the organizational socialization of new nurses. There is also a need for a program to decreased the reality shock of new nurses.

**Key words:** Social Support, Reality Shock, Organizational Socialization, Education Specialist Nurse, New Nurse

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

간호사는 전인 간호의 실현을 통해 양질의 간호를 제공하는 전문 의료인이며, 환자 치료 과정의 최전선에서 중추적 역할을 수행하므로 의료기관은 적정 수의 간호인력을 확보하고 이를 유지하는 것이 무엇보다 중요하다[1]. 그러나 간호사의 평

균 이직률은 15.4%로, 국내 산업별 근로자의 이직률보다 평균 8배가량 높다[2]. 특히 신규간호사의 이직률은 2014년 33.5%에서 2018년 45.5%로 증가하고 있으며, 이는 전체 간호사의 이직률보다 3배가량 높은 수치이다[3]. 신규간호사는 미숙한 지식과 기술, 직무 수행시 역할 갈등, 복잡하고 어려운 대인관계 등으로 새로운 조직 환경에 적응하기 어려워 이직률이 높다. 그러므로 신규간호사가 새로운 조직 환경에 효과적으로 적응할 수 있도록 도울 수 있는 조직사회화 전략이 필요하다[4].

**주요어:** 사회적 지지, 현실충격, 조직사회화, 교육전문간호사, 신규간호사

**Corresponding author:** Jeon, Mi Yang

College of Nursing, Gyeongsang National University, 816-15 Jinju-daero, Jinju 52727, Korea.

Tel: 82-55-772-8261, Fax: 82-55-772-8222, E-mail: myjeon68@gnu.ac.kr

투고일: 2020년 9월 17일 / 심사완료일: 2020년 10월 8일 / 게재확정일: 2020년 10월 23일

조직사회화(social organization)는 조직에 입사한 새로운 직원이 내부 구성원이 되기 위해 필요한 지식, 기술 및 행동을 습득하는 것을 의미하며, 신규 직원의 조직사회화는 조직 적응이라 할 수 있다[5]. 미국은 2000년대부터 신규간호사의 조직사회화를 돕기 위해 New nurse residency program을 통해 간호대학생에서 임상간호사로 역할의 전환에 적응할 수 있도록 교육하고 있으며[6] 오스트리아는 Transition program [7]을, 그 외에도 병원 조직에서 Innovative program [8], Mentorship program [9] 등의 다양한 프로그램을 실시하고 있다.

그러나 국내의 병원 조직에서 실시하는 신규간호사 교육 프로그램의 대부분은 간호사의 업무 역량 증진을 위한 교육 프로그램이기 때문에 신규간호사가 조직에 적응하지 못하여 이직하고 있다[10]. 이에 최근 국내에서도 신규간호사의 조직사회화를 촉진하기 위해 조직사회화 교육 프로그램[11]을 개발하여 적용하거나, 신규간호사의 회복탄력성 증대를 위한 조직문화개선 관계지향 프로그램[10]을 개발하여 적용하는 등의 노력을 하고 있다. 신규간호사가 간호조직의 일원으로 자신의 역량을 충분히 발휘하고 간호전문가로서 가치를 가지고 자신의 역할을 다하기 위해서는 다양한 교육 프로그램이 필요하다[12].

현실충격은 일상적으로 경험하는 단순한 스트레스나 심리적 갈등과 구별되는 충격으로[13] 실제 사실이나 상태에서 예상치 못한 사건으로 심리적인 큰 자극을 받는 것을 의미한다. 신규간호사는 조직과 개인 가치의 불일치로 현실충격을 받게 되며, 현실충격은 신규 직원이 처음 일을 시작할 때 직면하는 주요 문제이다[14]. 즉 현실충격은 적응과정 이전에 나타나는 현상으로 신규간호사의 현실충격은 사회적, 심리적, 정서적인 반응으로 나타내며, 심한 경우 과도한 불안과 공포, 사람과의 관계에 대한 두려움, 거부와 퇴화, 적대감과 분노, 피로감, 그리고 엄청난 에너지 소모를 동반할 수 있다[15]. 신규간호사는 간호대학생에서 전문직 간호사로 전환하는 과정에서 과중한 업무로 인한 부담감과 환자에게 해를 끼칠 수도 있다는 두려움과 불안을 느낀다[16]. 이와 같은 현실충격은 신규간호사의 임상실무 적응과정을 길어지게 하거나 이직의도를 높이게 된다[17]. 이는 간호조직의 인력수급을 어렵게 하며 결국 간호의 질을 저하시키는 요인이 된다[18].

2019년 보건복지부와 대한병원협회는 신규간호사의 조직사회화를 촉진함으로써 안정적으로 간호인력을 수급하고 간호의 질을 높이기 위해 대한간호협회가 개발한 신규간호사 교육 관리체계 가이드라인[19]을 근거로 교육전담간호사 제도를 개발하여 시범운영하고 있다. 교육전담간호사는 신규간호사의 교육, 업무지원, 사회화 촉진, 학습 촉진, 갈등 조정 및

커뮤니케이션, 교육자료 개발 및 리더십과 교육의 질 향상시키기 위해 활동하기 때문에[19] 신규간호사와 같은 병동에 근무하면서 신규간호사를 일대일로 교육하는 프리셉터와는 차이가 있다. 신규간호사 교육 관리체계 가이드라인에 따르면 교육전담간호사는 프리셉터십 기간 이후 1년 간 지속적인 교육 프로그램을 제공하며 신규간호사의 임상수행능력 지원뿐만 아니라 정서적 지지 및 상담, 경력관리 및 동기부여 등의 멘토 역할을 수행해야 한다[19].

신규간호사의 조직사회화와 관련된 연구를 살펴보면, 신규간호사를 위한 조직사회화 프로그램[11,12]이 신규간호사의 조직사회화에 효과적이라는 연구결과는 제시되고 있으나 신규간호사가 인식하는 현실충격과 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향을 규명한 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구에서는 신규간호사의 현실충격과 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향을 규명하여 신규간호사의 조직사회화를 촉진하여 이직을 감소시킬 수 있는 전략을 개발하는데 기초자료로 활용하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 신규간호사의 현실충격과 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향을 규명하고자 시도되었으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 현실충격, 교육전담간호사의 사회적 지지, 조직사회화의 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 조직사회화의 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 현실충격, 교육전담간호사의 사회적 지지와 조직사회화 간의 상관관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 규명한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 신규간호사의 현실충격과 교육전담간호사의 사회적 지지가 조직사회화에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

## 2. 연구대상

본 연구는 S시의 종합병원에 근무하는 1년 미만의 신규간호사 중 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 간호사를 대상으로 하였다. 본 연구를 수행한 병원은 교육전담간호사 시범사업을 시행하고 있는 병원으로 5명의 교육전담간호사가 간호부에 배치되어 있다. 이 교육전담간호사는 신규간호사의 조직 적응을 향상시키기 위해 교육 및 임상업무 모니터링, 상담, 업무성취도 평가, 교육개발, 병동 프리셉터의 교육업무 모니터링 및 피드백 등의 업무를 수행하고 있다. 본 연구를 시행한 병원에서는 신규간호사가 입사하면 교육전담간호사가 2주 동안 업무에 필요한 기본간호 이론과 실습, 전자의무기록 및 시뮬레이션 교육 등을 시행하고 병동에 배치한다. 신규간호사가 병동에 배치되면, 교육전담간호사는 1년 동안 신규간호사가 배치된 병동을 순회하면서 병동 업무를 원활하게 수행하고 병원 조직에 적응할 수 있도록 교육을 지속한다.

대상자 선정기준은 병원에 입사 후 1년 미만의 신규간호사이며 타 기관의 경력이 1년 이상인 자는 제외하였다. 연구대상자의 수는 G\*Power 3.1.9 프로그램을 이용하여 산출하였으며, 단계적 회귀분석을 실시할 때 중간효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 독립변수 2개로 설정하면 필요한 최소 표본크기는 107명이었다. 이에 탈락률 15.0%를 고려하여 125명에게 설문지를 배부하였으며 회수된 125부 중 불성실하게 응답된 3부를 제외한 122부를 최종 분석하였다.

## 3. 연구도구

본 연구에서는 대상자의 일반적 특성 2개 문항(성별, 연령), 직무 관련 특성 4개 문항(임상경력, 병동, 희망부서 배치 여부, 프리셉터 경험), 현실충격 26개 문항, 사회적 지지 25개 문항, 조직사회화 39개 문항을 조사하였다.

### 1) 현실충격

본 연구에서 현실충격은 Yun [20]이 개발한 신규간호사의 현실충격 측정도구로 측정하였다. 이 도구는 5개 하위영역 26개 문항으로 구성되어 있으며 각 하위영역별 문항은 현실 실망감 7개 문항, 업무 압도감 6개 문항, 자신감 결여 6개 문항, 과도한 책임감 3개 문항, 지지지 부족 4개 문항이다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 현실충격의 수준이 높은 것을 의미한다. 도구는 도구 개발자의 승인을 받아 사용하였다. Yun [20]이 도구를 개발할 당시 전체 항목에 대한 Cronbach's  $\alpha$  는 .93

이었으며, 본 연구에서 전체 항목에 대한 Cronbach's  $\alpha$  는 .95였다.

### 2) 사회적 지지

본 연구에서 사회적 지지는 Park [21]이 개발한 사회적 지지 척도 중 간접적으로 지각한 사회적 지지 문항을 이용하여 측정하였으며, 도구 개발자의 승인을 받아 교육전담간호사에게 적합하게 수정하여 사용하였다. 본 연구에서 사용한 사회적 지지 도구는 4개 하위영역, 25개 문항으로 구성되어 있으며 각 하위요인별 구체적 문항은 정서적 지지 7개 문항, 정보적 지지 6개 문항, 물질적 지지 6개 문항, 평가적 지지 6개 문항이다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 사회적 지지 수준이 높은 것을 의미한다. Park [21]이 도구를 개발할 당시의 Cronbach's  $\alpha$  는 .95이며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .95였다.

### 3) 조직사회화

본 연구에서 조직사회화는 Sohn 등[22]이 개발한 신규간호사의 조직사회화 측정도구를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 7개 하위영역 39개 문항으로 구성되어 있으며, 각 하위영역별 구체적 문항은 개인적 특성 8개 문항, 단체적 특성 8개 문항, 직업 정체성 3개 문항, 직무 수행 5개 문항, 직무만족 5개 문항, 조직몰입 5개 문항, 소진 5개 문항이다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 조직사회화의 수준이 높은 것을 의미한다. 도구는 사용하기 전에 도구 개발자의 승인을 받아 사용하였다. Sohn 등[22]이 도구 개발 당시의 Cronbach's  $\alpha$  는 .97, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .93이었다.

## 4. 자료수집방법

본 연구의 자료수집은 2020년 7월 7일부터 8월 30일까지 신규간호사를 대상으로 진행하였다. 자료수집을 위해 간호부에서 각 병동 수간호사에게 연구에 대해 설명하였으며 신규간호사에게 직접 연구의 목적을 설명하고 자발적으로 연구참여에 동의한 대상자에게 설문조사를 실시하였다.

## 5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성, 현실충격, 교육 전담간호사의 사회적 지지, 조직사회화 정도는 실수, 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 조직사회화의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였다.
- 3) 대상자의 현실충격, 교육전담간호사의 사회적 지지, 조직사회화의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson's correlations coefficients으로 분석하였다.
- 4) 조직사회화에 미치는 요인은 단계적 회귀분석(Stepwise regression analysis)으로 분석하였다.

## 6. 윤리적 고려

본 연구는 연구대상자를 윤리적으로 보호하기 위해 병원의 생명윤리심의위원회의 승인(BOHUN 2020-07-002)을 받은 후 시행하였다. 대상자에게 설문조사를 하는 동안 언제든지 연구의 참여를 철회할 수 있고 그에 따른 불이익이 없음을 설명하였다. 또한 수집된 자료는 익명으로 처리되고 연구목적으로만 사용하며, 잠금장치가 있는 장소에 자료를 보관하여 기밀을 보호할 것이고 본 연구가 완료되어 출판된 후 즉시 폐기 처리할 것을 설명하였다. 설문지는 작성 후 개별적으로 회신 봉투에 넣고 밀봉하여 제출하도록 하고 재방문하여 설문지를 직접 회수하였다. 연구에 참여한 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

## III. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성

연구대상자의 연령은 평균 25.8±4.0세였으며, 임상경력 은 평균 6.56±3.30개월이었고, 근무부서는 일반병동이 81명 (66.4%)으로 가장 많았다. 현재 근무부서가 희망했던 부서인 경우가 69명(56.6%)이며, 병동에서 프리셉터 교육을 받은 경우는 118명(96.7%)으로 나타났다(Table 1).

**Table 1.** General Characteristics and Job-related Characteristics of Participants (N=122)

Variables	Categories	n (%) or M±SD
Gender	M	8 (6.6)
	F	114 (93.4)
Age (yr)		25.8±4.0
Clinical career (month)		6.56±3.30
Working department	General unit	81 (66.4)
	Special unit	25 (20.5)
	Rehabilitation units	16 (13.1)
Desired department status	Yes	69 (56.6)
	No	53 (43.4)
Experience in preceptorship	Yes	118 (96.7)
	No	4 (3.3)

**Table 2.** Means of Research Variables (N=122)

Variables	M±SD	Skewness	Kurtosis
Reality shock	2.87±0.69	-0.17	0.35
Disappointment to reality	2.88±0.83	-0.22	-0.39
Overwhelming task	3.03±0.89	-0.09	-0.44
Lack of confidence	3.14±0.78	-0.25	0.42
Heavy responsibility	3.05±0.79	-0.36	0.37
Lack of support	2.05±0.75	0.66	0.40
Social support	4.16±0.51	-0.24	0.12
Emotional support	4.26±0.54	-0.58	1.20
Informational support	4.37±0.50	-0.37	-0.32
Material support	3.69±0.65	0.23	-0.33
Evaluative support	4.32±0.49	-0.24	-0.09
Organizational socialization	3.07±0.45	0.50	0.52
Individuality	3.79±0.50	-0.06	0.65
Organizational characteristics	3.23±0.57	0.35	0.07
Professional identity	3.48±0.66	0.02	0.38
Job performance	2.62±0.70	0.74	1.22
Job satisfaction	3.10±0.56	0.59	1.24
Organizational commitment	2.99±0.77	0.10	0.16
Burn out	2.55±0.70	0.24	0.34

## 2. 대상자의 현실충격, 사회적 지지, 조직사회화의 정도

대상자의 현실충격 총점은 5점 만점에  $2.87 \pm 0.69$ 점이며, 하위영역별 점수 중 자신감 결여가  $3.14 \pm 0.78$ 점으로 가장 높았고, 지지 부족이  $2.05 \pm 0.75$ 점으로 가장 낮았다. 교육전담간호사의 사회적 지지의 총점은 5점 만점에  $4.16 \pm 0.51$ 점이며, 하위영역별 점수 중 정보적 지지  $4.37 \pm 0.50$ 점으로 가장 높았고, 물질적 지지  $3.69 \pm 0.65$ 점으로 가장 낮았다. 조직사회화의 총점은 5점 만점에  $3.07 \pm 0.45$ 점이며, 하위영역별 점수 중 개인적 특성  $3.79 \pm 0.50$ 점으로 가장 높았고, 소진이  $2.55 \pm 0.70$ 점으로 가장 낮았다(Table 2).

## 3. 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 조직사회화의 차이

대상자의 일반적 특성 중 성별에 따른 조직사회화의 차이를 살펴본 결과, 남자는  $3.39 \pm 0.59$ 점, 여자는  $3.04 \pm 0.43$ 점으로 유의한 차이가 있었다( $t=4.49, p=.036$ ). 직무 관련 특성 중 희망부서 배치 유무에 따른 조직사회화의 차이를 살펴본 결과, 희망부서에 배치 받은 경우  $3.16 \pm 0.41$ 점, 그렇지 않은 경

우  $2.95 \pm 0.47$ 점으로 유의한 차이가 있었고( $t=2.56, p=.012$ ), 그 외 병동의 종류( $F=0.94, p=.392$ ), 프리셉터 교육 경험( $t=0.77, p=.442$ )에 따라서는 유의한 차이가 없었다(Table 3).

## 4. 대상자의 현실충격, 교육전담간호사의 사회적 지지, 조직사회화의 상관관계

조직사회화는 현실충격( $r=-.84, p<.001$ ) 및 교육전담간호사의 사회적 지지( $r=.44, p<.001$ )와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

## 5. 대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인

조직사회화에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였다. 분석을 실시하기 전 잔차의 독립성을 평가하기 위해 Durbin-Watson 통계량을 살펴본 결과 2.263으로 자기상관 문제는 없었으며, 공차한계(tolerance)는 모두 .10 이상, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)는 10 이하로 기준치를 충족하는 것으로 나타나 독립변수들 간의 다중공선성에 문제가 없었다. 일반적 특성 중 신규간호사의

**Table 3.** Comparison of Variables by General Characteristics and Job-related Characteristics of Participants (N=122)

Variables	Categories	Organizational socialization	
		M±SD	t or F (p)
Gender	M	3.39±0.59	4.49 (.036)
	F	3.04±0.43	
Working department	General unit	3.04±0.46	0.94 (.392)
	Special unit	3.18±0.46	
	Rehabilitation units	3.02±0.36	
Desired department status	Yes	3.16±0.41	2.56 (.012)
	No	2.95±0.47	
Experience in preceptorship	Yes	3.07±0.45	0.77 (.442)
	No	2.89±0.59	

**Table 4.** Correlation Coefficients of Variables (N=122)

Variables	Age	Clinical career	Social support	Reality shock	Organizational socialization
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Age	1				
Clinical career	-.12 (.163)	1			
Social support	.08 (.341)	-.27 (.002)	1		
Reality shock	-.04 (.626)	.15 (.097)	-.42 (<.001)	1	
Organizational socialization	.02 (.798)	-.10 (.240)	.44 (<.001)	-.84 (<.001)	1

Table 5. Factors Influencing of Organizational Socialization

(N=122)

Variables	Categories	B	SE	$\beta$	t	p	Collinearity	
							Tolerance	VIF
Model 1	(Constant)	4.66	0.09		48.43	< .001		
	Reality shock	-0.55	0.03	-.84	-17.00	< .001	1.00	1.00
$R^2=.71$ , Adjusted $R^2=.70$ , $F=289.07$ ( $p < .001$ )								
Model 2	(Constant)	4.83	0.12		40.03	< .001		
	Reality shock	-0.54	0.03	-.83	-17.01	< .001	.99	1.00
	Gender (Ref: M)	-0.20	0.09	.11	-2.30	.023	.99	1.00
$R^2=.72$ , Adjusted $R^2=.71$ , $F=152.38$ ( $p < .001$ )								
Model 3	(Constant)	4.30	0.26		16.20	< .001		
	Reality shock	-0.51	0.03	-.78	-14.76	.001	.81	1.22
	Gender (Ref: M)	-0.21	0.08	-.11	-2.46	.015	.98	1.01
	Social support	0.10	0.04	.11	2.26	.026	.82	1.21
$R^2=.73$ , Adjusted $R^2=.72$ , $F=106.80$ ( $p < .001$ ), Durbin-Watson=2.24								

VIF=variance inflation factor; Ref=reference.

성별, 연령과 직무 관련 특성 중 희망부서 배치 유무에 따라 조직사회화 점수가 차이가 있어 성별, 연령, 희망부서 배치, 현실충격 및 사회적 지지를 단계적 회귀분석에 투입하였다. 1단계는 현실충격이 투입되었으며( $\beta=-.84$ ,  $p < .001$ ) 조직사회화를 70.0% 설명하였고, 2단계에서 현실충격( $\beta=-.83$ ,  $p < .001$ )과 성별( $\beta=.11$ ,  $p=.023$ )이 투입되어 조직사회화를 71.0% 설명하였으며, 3단계에서 현실충격( $\beta=-.78$ ,  $p=.001$ ), 성별( $\beta=-.11$ ,  $p=.015$ ), 교육전담간호사의 사회적 지지( $\beta=.11$ ,  $p=.026$ )가 투입되어 조직사회화를 72.0% 설명하였다(Table 5).

#### IV. 논 의

본 연구는 교육전담간호사 시범사업을 진행하고 있는 300명 이상의 일개 종합병원에 근무하는 신규간호사를 대상으로 신규간호사가 인식하는 현실충격과 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다.

본 연구에서 신규간호사가 인지하는 현실충격은 5점 만점에 2.87점으로 같은 도구를 사용한 Lee와 Lee [23]의 연구에서 3.25점으로 보고한 결과보다 낮았다. 선행연구[23]를 수행한 병원의 신규간호사 교육 운영체계에 대해 서술되어 있지 않아 직접 비교는 어렵지만 본 연구를 수행한 병원은 대한간호협회에서 제시한 신규간호사 교육 관리체계 가이드라인[19]과 신규간호사가 현실충격에서 벗어나 자신의 역할을 개발하여 적응하기 위해서 8개월에서 12개월이 소요된다고 보고한 연구[18]결과를 근거로 신규간호사 교육프로그램을 개발하고 그에 따라 신규간호사 직무교육을 시행하기 때문에 신규간

호사의 현실충격이 선행연구[23]보다 낮은 것으로 생각한다. 그리고 본 연구를 수행한 병원에서는 신규간호사가 병동에서 수행할 간호업무를 미리 경험할 수 있도록 시뮬레이션을 활용하여 교육하였기 때문에 신규간호사의 업무압도감과 자신감 결여를 감소시켰으며, 교육전담간호사의 지지를 통해 사회적 지지를 증진시켰기 때문에 선행연구[23]보다 현실충격 점수가 낮은 것으로 판단된다. 이와 같은 결과를 근거로 신규간호사 교육 프로그램은 1년 이상으로 실시하고, 시뮬레이션 교육을 포함시킬 것을 제안한다.

본 연구에서 신규간호사가 인식하는 교육전담간호사의 사회적 지지는 5점 척도에 4.16점으로 나타나 신규간호사를 대상으로 동일한 측정도구를 사용하여 사회적 지지를 측정한 Lee와 Suh [24]의 연구에서 3.90점으로 보고한 결과에 비해 점수가 높았다. 교육전담간호사의 사회적 지지와 관련된 연구가 없어 본 연구결과와 직접 비교는 어렵지만 본 연구를 수행한 병원에서는 교육전담간호사가 신규간호사를 교육하고 지지하였기 때문에 선행연구[24]보다 점수가 높은 것으로 생각된다. 이는 프리셉터 제도를 통해 사회적 지지가 높아졌다는 연구[24]결과와 비슷한 맥락이라고 할 수 있다. 그러나 본 연구를 수행한 병원의 교육전담간호사는 신규간호사에게 병동 업무에 대한 이론 및 실습교육을 실시하고, 대인관계에서 갈등을 조정하거나 의사소통자로 신규간호사의 대변인 역할을 수행함으로써 신규간호사들이 안정적인 심리 상태를 유지할 수 있도록 지지하는 역할을 하였기 때문에 선행연구[24]보다 신규간호사가 인식하는 사회적 지지 점수가 높은 것으로 판단된다. 이와 같은 결과를 근거로 신규간호사를 교육하고 지지할 수 있는 교육전담간호사 제도를 도입할 것을 제안한다.

신규간호사의 조직사회화는 3.07점으로 같은 측정도구를 사용한 Ham [25]의 연구에서 보고한 2.96점보다 높게 측정되었다. 이는 본 연구를 수행한 병원에서는 교육전담간호사가 병동 업무를 교육할 뿐 아니라 신규간호사가 동료 및 다른 직원과의 갈등이 있을 때 이를 조정하거나 의사소통자로서의 역할을 하였기 때문으로 생각된다. 이는 롤모델이나 멘토가 있는 경우 조직사회화가 더 높았다는 연구[26]결과로 설명할 수 있다. 본 연구에서는 남자 간호사의 조직사회화 점수가 여자 간호사의 조직사회화 점수보다 높은 것으로 나타나 신규간호사의 성별에 따라 조직사회화에 차이가 없는 것으로 보고한 선행연구[26]와 차이가 있었다. 추후 남자 간호사와 여자 간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 비교 분석하는 연구를 통해 신규간호사의 조직사회화 전략을 세분화하는 것이 필요하다고 생각된다.

본 연구에서는 신규간호사의 성별, 현실충격 및 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화를 72.0% 설명하였다. 현재 신규간호사의 현실충격과 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향에 대해 규명한 연구가 없어 직접 비교하기 어렵다. 그러나 교육전담간호사가 멘토 역할과 더불어 동료나 상사와의 관계에서 사회적 지지자 역할을 한다면 신규간호사의 조직사회화에 큰 영향을 미칠 수 있다는 것을 의미한다. 따라서 병원 조직에서 신규간호사의 조직사회화를 촉진하기 위해서는 단순히 지식을 전달하는 교육뿐 아니라 사회적 지지를 제공하는 프로그램이 필요하다. 그러므로 최근 보건복지부와 대한병원협회에서 제시한 교육전담간호사 시범사업을 확대 운영할 것을 제안한다.

하지만 본 연구는 교육전담간호사 시범사업을 진행하고 있는 일개 종합병원에서 근무하는 신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 규명한 연구결과이므로 연구결과를 종합병원 전체로 확대해석하거나 또는 일반화하기에 제한점이 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 교육전담간호사 시범사업을 시행하고 있는 종합병원에 근무하는 신규간호사를 대상으로 신규간호사의 현실충격과 교육전담간호사의 사회적 지지가 조직사회화에 미치는 영향을 파악하여 신규간호사의 조직사회화를 위한 전략을 개발하는데 기초자료를 제공하고자 실시되었다. 그 결과 신규간호사의 성별, 현실충격 및 교육전담간호사의 사회적 지지가 조직사회화에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 근거로

신규간호사의 조직사회화를 촉진하기 위해 교육전담간호사를 활용한 신규간호사 교육 프로그램을 개발하여 신규간호사의 현실충격을 감소시키고 사회적 지지를 증진시킬 것을 제안한다.

## CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

## 참고문헌

1. Kim MY. The effects of nurses' working environment and reliability with superious on turnover intention. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2018;9(10):457-465. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.10.457>
2. Lee EJ. The lack of a nurse, can't keep up with the increase in beds... Manpower acquisition policy should be established. *Seoul Chosunilbo*. 2017 [cited 2020 Sep 25]. Available from: [http://news.chosun.com/site/data/html\\_dir/2017/09/24/2017092401196.html](http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2017/09/24/2017092401196.html).
3. Hospital Nurses Association. Survey on the status of hospital nursing staff placement [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; 2020 Feb 7 [cited 2020 Sep 8]. Available from: [https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo\\_table=board1&sca=&sop=and&sfl=wr\\_subject&stx=%EB%B3%91%EC%9B%90%EA%B0%84%ED%98%B8%EC%9D%B8%EB%A0%A5+%EB%B0%B0%EC%B9%98+%ED%98%84%ED%99%A9+%EC%8B%A4%ED%83%9C](https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&sca=&sop=and&sfl=wr_subject&stx=%EB%B3%91%EC%9B%90%EA%B0%84%ED%98%B8%EC%9D%B8%EB%A0%A5+%EB%B0%B0%EC%B9%98+%ED%98%84%ED%99%A9+%EC%8B%A4%ED%83%9C).
4. Song YS, Lee MY. The effect of needs for professional development and organizational climate on organizational socialization. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2010;16(3): 51-61.
5. Bauer TN, Erdogan B. Organizational socialization: The effective on boarding of new employees. In: Zedeck S, editor. *APA handbook of industrial and organizational psychology*. Vol. 3. Maintaining, expanding, and contracting the organization. Washington(DC): American Psychological Association; 2011. p. 59-90.
6. Ulrich B, Krozek C, Early S, Ashlock CH, Africa LM, Carman ML. Improving retention, confidence, and competence of new graduate nurses: Results from a 10-year longitudinal database. *Nursing Economic\$*. 2010;28(6):363-376.
7. Ostini F, Bonner A. Australian new graduate experiences during their transition program in a rural/regional acute care setting. *Contemporary Nurse*. 2012;41(2):242-252. <https://doi.org/10.5172/conu.2012.41.2.242>
8. Newhouse RP, Hoffman JJ, Suflita J, Hairston DP. Evaluating an innovative program to improve new nurse graduate socialization into the acute healthcare setting. *Nursing Administration Quarterly*. 2007;31(1):50-60. <https://doi.org/10.1097/00006216-200701000-00013>

9. Compton L, Rich D. Development of a nurse mentorship program. *Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing*. 2020;49(6):S10.  
<https://doi.org/10.1016/j.jogn.2020.09.020>
10. Lee MY, Jeon MK, Lee MK, Im SB, Byun EK, Chung EJ. Development of reinforcement of resilience and relation program for new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2020;26(2):186-197.  
<https://doi.org/10.22650/JKCN.2020.26.2.186>
11. Choi GH. The effects of the organizational socialization education program on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of new nurses. *Korean Journal of Health Service Management*. 2014;8(3):89-102.  
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.3.089>
12. Choi SO. The development of an organizational socialization process model for new nurses using a system dynamics approach. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2005;35 (2): 323-335. <https://doi.org/10.4040/jkan.2005.35.2.323>
13. Kim HJ. A study of reality shock and teacher efficacy among inservice teachers: Focus on early childhood and elementary school teachers. *Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*. 2012;17(2):151-173.
14. Schein EH. *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading(MA): Addison Wesley; 1978.
15. Kramer M. *Reality shock; why nurses leave nursing*. Saint Louis(MO): C.V. Mosby; 1974.
16. Yun HJ, Kwak EM, Kim HS. Focus group study on reality shock experiences of new graduate nurses. *Journal of Qualitative Research*. 2018;19(2):102-111.  
<https://doi.org/10.22284/qr.2018.19.2.102>
17. Duchscher JE. Transition shock: The initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2009;65(5):1103-1113.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04898.x>
18. Kramer M, Brewer BB, Maguire P. Impact of healthy work environments on new graduate nurses' environmental reality shock. *Western Journal of Nursing Research*. 2013;35(3):348-383.  
<https://doi.org/10.1177/0193945911403939>
19. Korean Nurses Association. *Guideline on the education system for new graduate nurses in hospitals*. Seoul: Korean Nurses Association; 2019.
20. Yun HJ. *Development of the reality shock scale for new graduate nurses*. [dissertation]. Incheon: Inha University; 2018.
21. Park JW. *A study to development a scale of social support* [dissertation]. Seoul: Yonsei University; 1985.
22. Sohn IS, Kim HS, Kwon JS, Park DL, Han YH, Han SS. Development of instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2008;14(1):85-97.
23. Lee SY, Lee JH. The effects of reality shock on turnover intention in new nurses: Focused on the mediating effect of nursing professionalism and compensation equity. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2020;20(4): 677-693. <http://.doi.org/10.22251/jlcci.2020.20.4.677>
24. Lee SY, Suh SR. Effect of social support and self-efficacy in the relationship between nursing work environment and reality shock in new graduate nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2017;18(4):317-324.  
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.4.317>
25. Ham YS. *A structural equation model on organizational socialization of hospital new nurses* [dissertation]. Incheon: Inha University; 2018.
26. Kramer M, Maguire P, Halfer D, Budin WC, Hall DS, Goodloe L, et al. The organizational transformative power of nurse residency programs. *Nursing Administration Quarterly*. 2012; 36 (2):155-168.  
<http://.doi.org/10.1097/NAQ.0b013e318249fdaa>