Journal of Digital Convergence
Vol. 18. No. 11, pp. 377-386, 2020

ISSN 2713-6434 / eISSN 2713-6442
https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.11.377

신규간호사의 현실충격, 조직몰입 융복합연구

김원순
창신대학교 간호학과 조교수

New Nurse's on Reality Shock and Organizational Commitment Convergence Study

Won Soon Kim
Dept. of Nursing, Changshin University, Assistant Professor

요 약 본 연구의 목적은 종합 병원 신규 간호사의 코칭리더쉽이 현실충격, 조직몰입에 영향을 미치는 것을 검증하고자 한다. 자료분석은 기술 통계, t- 검정, ANOVA, Pearson 상관 계수 및 표준 다중회귀분석(Standard Multiple Regression)을 사용하여 SPSS / WIN 21.0 프로그램을 통해 분석되었다. 연구결과는 조직몰입 대한 회귀모형은 유의하였고(F= 6.17, p<.001), 조직몰입에 대한 코칭리더십의 설명력은 27.3%(Adj R^2= 0.273)였다. 현실충격에 대한 회귀모형은 유의하였고(F= 13.96, p<.001), 현실충격에 대한 코칭리더쉽의 설명력은 39.2%(Adj R^2= 0.392)였다. 본 연구결과는 신규간호사의 코칭리더쉽은 현실충격을 낮춰주며, 조직몰입을 높이는 것으로 나타났다. 따라서 이 연구결과를 바탕으로 신규간호사의 코칭리더수비프로그램 개발과 신규간호사대상의 코칭리더쉽연구의 기초자료를 제공하고자 한다. 본 연구 결과를 토대로 신규간호사의 현실충격을 완화시키고 적응을 돕고 조직몰입을 높여 이직을 예방하여, 조직적 차원에서 인적, 물적 관리를 위한 방안의 기초자료를 제공하고자 한다.

주제어 : 신규간호사, 현실충격, 조직몰입, 코칭, 리더쉽

Abstract This study aims to examine the effect of coaching leadership on reality shock and organizational commitment of new nurses in general hospitals. Data were analyzed through the SPSS/WIN 21.0 program using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and Standard Multiple Regression. Regression analysis proved relevance of the organizational commitment model (F=6.17, p<.001), and coaching leadership had 39.2% explanatory power on reality shock. The results of the study showed that coaching leadership lowers reality shock and boosts organizational commitment of new nurses. This study provides necessary background knowledge of human and material resource management to alleviate the reality shock and help vocational adaptation to reduce turnover rates of new nurses. Hence, with such results, this study aims to provide basic information on future coaching leadership research and coaching leader defense program developments.

Key Words : New Nurse, Reality Shock, Organizational Commitment, Coaching, leadership,

*Corresponding Author : Kim-Won Soon(soon27@cs.ac.kr)
Received September 29, 2020 Revised October 23, 2020
Accepted November 20, 2020 Published November 28, 2020

1. 서론

1.1. 연구의 필요성

국내 면허 간호사는 2010년 246,840명에서 2014년 323,255명으로 증가하였으나, 보건의료 기관에서 활동하는 간호사는 2014년 면허 간호사 기준 45.5%로 절반에도 못 미치고 있다. 보건복지부는 간호사 인력 부족을 해결하기 위하여 2008년 간호대학 증원을 늘렸으나 여전히 중. 소 의료기관에서의 인력확보는 어려운 실정이다[1] . 간호사의 이직률은 12.4%로 보건복지사업종사자의 이직률이 2.1%와 비교하여 보면 월등히 높음을 알 수 있다. 특히 신규간호사의 이직 현황은 2013년 29.0%에서 2016년 33.6%로 증가추세이다. 신규간호사의 이직률은 2016년 33.6%로, 간호사 전체 이직률의 12.6%보다 두 배 정도 높았다[2].

신규간호사는 졸업을 하고, 곧바로 교육기간이 길지 않은 상황에서 업무에 투입이 되면서 업무에 대한 자신감 부족과 가치관의 충돌 등으로 스트레스가 높다[3]. 이러한 신규간호사의 자신감 부족은 학교에서 배운 교육내용과 병원업무의 차이로 인한 현실충격을 경험하면서 심리적 갈등이 높아져[4]이직으로 이어진다[5].

신규간호사는 졸업하고 처음 병원에 입사하면서 경력간호사와 다른 차원의 현실충격이라는 스트레스를 경험한다. 신규간호사의 현실충격이란 학교에서 배운 간호 전문직 가치관과 병원 조직적 차원의 가치관에서 오는 경험 부족 등으로 오는 충돌과 가치관의 갈등상황을 말한다[6]. 신규간호사의 현실충격은 심리적인 불안과 긴장도를 높여 간호업무수행 시 주사 등의 실수를 반복적으로 하면서 간호업무의 효율성이 떨어지는 결과를 가져와 환자안전과 질 높은 간호를 저해한다[7]. 신규간호사의 현실충격은 병원조직의 인력양성과 간호근무 환경 측면에서 부정적인 영향을 미치므로 신규간호사의 현실충격을 완화하기 위한 조직적 관리가 필요하다[6]. 신규간호사의 현실충격을 감소시키는 요인으로 간호사가 존중할 수 있는 간호관리자의 리더쉽으로 확인되어[6], 관리자의 리더쉽이 건강한 간호근무 환경의 요건임을 알 수 있다[8].

신규간호사는 병원에 처음 입사 후 업무수행 미숙과, 잦은 업무 실수 등으로 인하여, 자신감 상실, 스트레스 등을 경험한다. 그러나 간호관리자의 코칭과 지지 등을 통한 리더쉽은 간호사의 조직몰입을 높이고[9]병원에 오랫동안 일하고 싶어하는 재직 의도에 영향을 미치는 것으로 알려지고 있다[10]. 조직몰입은 신규간호사가 간호 전문직으로 정체성을 확보하고, 업무수행 시 몰입 할 수 있도록 하는 전략적 방안으로, 신규간호사의 관리부분에서 필수적인 요소라고 할 수 있다 [11]. 조직몰입은 병원조직에 적극적으로 일하며, 참여하려는 의지로, 조직과 자신을 동일시하여 병원조직에서 오랫동안 일하고 싶은 욕구라고 할 수 있다[12]. 관리자의 코칭리더쉽은 신규직원의 심리적 지지와 평가, 피드백을 통하여, 적응을 잘 할 수 있도록 유도하여, 조직몰입을 높이는 것으로 나타났다[11]. 임상간호사 대상자 연구에서 코칭리더쉽은 조직시민행동을 높이는 것으로 확인된 바 있다[13]. 따라서 코칭리더쉽은 조직구성원이 스스로 업무를 책임감 있게 원활히 잘해나갈 수 있도록 조직구성원의 조직몰입을 높이는 요인이므로[14]신규간호사의 코칭리더쉽과 조직몰입과의 관련성을 검증할 필요가 있다.

코칭리더쉽과 조직몰입과의 선행연구를 살펴보면 어린이집 교사[15], 노인 요양 종사자[16], 대상으로 관리자의 코칭 리더쉽이 조직몰입을 높이는 것으로 나타났다. 신규간호사 대상의 리더쉽과 조직몰입연구에는 진성리더쉽[17], 임파워링 리더쉽[18]연구가 소수 진행되었으며, 코칭리더쉽과 조직몰입과의 연구는 거의 미비하였다. 그러므로 신규간호사대상의 연구가 거의 미비하므로 코칭리더쉽이 조직몰입에 영향을 미치는 것을 검증하고자 한다.

코칭리더쉽과 현실충격과의 선행연구를 살펴보면 Kramer(2013) 등[6]의 연구에서 신규간호사 대상으로 코칭리더쉽은 아니지만, 관리자의 리더쉽이 신규간호사의 현실충격을 감소시키는 연구가 진행되었다. 그러나 신규간호사 대상의 코칭리더쉽과 현실충격과의 관계를 확인한 연구는 거의 미비하였다. 그러므로 신규간호사 대상의 코칭리더쉽이 현실충격에 영향을 미치는지 검증하고자 한다.

이 연구결과를 바탕으로 신규간호사의 코칭리더쉽과 조직몰입 프로그램 기초자료를 제공하여 신규간호사의 조직적인 관리를 통한 신규간호사의 현실충격을 완화시키고 조직몰입을 높여 간호업무의 향상을 통하여 환자안전과 간호의 질을 높이고자 한다.

본 연구의 목적은 신규간호사의 코칭리더쉽이 현실충격과 조직몰입에 미치는 영향을 요인을 파악하는 것이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

신규간호사의 일반적 특성을 파악한다.

신규간호사의 일반적 특성에 따른 코칭 리더쉽, 현실충격 및 조직몰입의 차이를 파악한다.

신규간호사의 코칭리더쉽, 현실충격 및 조직 몰입 정도를 파악한다.

신규간호사의 코칭리더쉽, 현실충격 및 조직몰입의 상

관관계를 파악한다.

신규간호사의 코칭리더쉽이 현실충격 및 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 방법

2.1 연구대상

연구대상자는 K 시와 B 광역시에 근무하는 300병상 이상의 종합 병원에서 1년 이하의 근무경력을 가진 신규간호사이다. 연구대상자 표본 크기는 G*Power 3.1.5 program을 이용하여 일원 분산분석에서 유의수준(α) .05, 검정력(1−β) .80, 효과크기는 중간크기 .25로 계산하였을 때 최소 200명이 산출되었으며 이를 근거로 하여 탈락률 10%를 고려하여 총 218명에게 자료를 배부하여 자료를 수집하였다. 총 218부가 회수되었으며, 질문지에 대한 응답이 불성실한 자료 6부를 제외한 212부를 최종 분석에 사용하였다. 본 연구의 주된 자료는 SPSS PC 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

2.2 연구 도구

2.2.1 코칭리더쉽

코칭리더십은 리더가 조직구성원에게 업무수행에 대해 명확한 평가 및 피드백을 하고, 목표를 달성할 수 있도록 지원하는 리더쉽이다[19]. 하위요인인 방향제시는 조직 구성원 스스로 조직의 목적이나 목표, 비전을 설정할 수 있도록 이끌어 주는 것을 의미한다. 개발은 조직구성원의 기술, 재능, 역량을 향상시켜 더 많은 성과를 올릴 수 있도록 돕는 요인을 의미한다. 수행평가는 조직구성원의 업무 결과에 대해 공정하게 평가하고 개선사항을 피드백하는 것을 의미한다. 관계는 조직구성원에 대한 신뢰를 바탕으로 구성원의 발전에 지속적인 관심(칭찬, 관심, 경청, 격려행동)을 의미한다[19].

코칭리더쉽은 Stowell(1986)[20] 이 개발한 코칭리더쉽 측정 도구를 고은지(2016)[21]가 수정 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 13개 문항으로 구성되며, 4개의 하위요인으로 방향 제시 3문항, 개발 3문항, 수행평가 3문항, 관계 4문항으로 분류된다. '매우 아니다.' 1점에서 '매우 그렇다.' 5점까지의 5점 척도로 점수가 높을수록 코칭 리더쉽 정도가 높은 것을 의미한다. 고은지(2016)[21]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α는. 94이었다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's α는 .89이었다. 하위영역별 신뢰도는 방향제시는 .90, 수행평가 .90, 개발 .91, 관계 .88이었다.

2.2.2 현실충격

현실충격은 신규간호사가 이상과 실무에서 오는 가치와 기대행위간의 불일치에 의해 경험하는 부정적 감정을 의미한다.

현실충격에 대한 측정은 Kramer 등(2013) [6] 이 개발한 Environmental Reality Shock InstrumentIssues and Concerns(ERS-RIC)를 신경미 등 (2016)[22]이 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 22개 문항으로 각 문항에 대해 '매우 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점까지의 4점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점이며, 점수가 높을수록 신규간호사의 현실충격이 크다는 것을 의미한다. 신경미 등(2016)[22]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α는 .89이었으며, 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α는 .91이었다.

2.2.3 조직몰입

조직몰입은 개인이 조직의 목표와 가치에 대해 동일화하고 내재화 하는 과정을 말한다[23]. 하위요인인 조직애착은 목표와 가치에 대한 강한 신뢰를 의미하며, 조직동일시는 개인과 조직과의 공동 운명체를 지각을 의미하며, 근속의지는 자신의 희망에 따라 조직에 머무르고 싶은 욕구를 의미한다[23].

조직몰입 정도에 대한 측정은 Mowday(1979)[23]가 개발한 Organizational Commitment Questionnaire(OCQ)를 이명하(1998)[24]가 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 15개 문항으로 3개의 하위요인으로 조직애착 6문항, 조직동일시 6문항, 근속 의지 3문항으로 구성되어 있다. '매우 아니다.' 1점에서 '매우 그렇다.' 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 이명하(1998)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α는 .85이었고, 본 연구에서 Cronbach's α는 .91이었다. 하위영역별 신뢰도는 조직애착은 .92, 조직동일시 ,93. 근속의지 .87이었다.

2.3 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS PC 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다.

2) 일반적 특성에 따른 신규간호사의 코칭 리더쉽, 현실충격, 조직몰입 정도의 차이는 t-test, ANOVA와 사후검정은 Scheffé test로 분석하였다.
3) 신규간호사의 코칭리더쉽, 현실충격, 조직몰입 정도는 평균과 표준 편차를 이용하여 분석하였다.
4) 신규간호사의 코칭리더쉽, 현실충격 조직몰입과의 상관관계는 상관분석(Pearson's correlation analysis)으로 분석하였다.
5) 신규간호사의 코칭리더쉽이 현실충격, 조직몰입에 영향을 미치는 요인과 정도는 다중공선성의 진단 후 표준 다중회귀분석(Standard Multiple Regression)으로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 나이는 24세 이하가 180명(85.0%)으로 가장 많았다. 결혼 상태는 미혼이 200명(94.3%)으로 가장 많았으며, 교육수준은 대학교 졸업자가 202명(95.4%)으로 가장 많았다. 총 임상경력은 7개월 이하가 132명(62.3%)으로 가장 많았다. 근무부서는 내과 병동이 92명(31.3%)으로 가장 많았다. 근무형태는 3교대가 200명(94.8%)으로 가장 많았다(Table 1).

3.2 신규간호사의 코칭리더쉽, 현실충격 및 조직몰입 정도

신규간호사의 코칭리더쉽은 5점 만점에 2.90±0.40점으로 하위영역별로 살펴보면 관계가 3.20±0.45점으로 가장 높았고, 방향제시가 3.10±0.55, 역량개발 3.02±0.58점 순으로 나타났으며, 수행평가가 3.00±0.52점으로 가장 낮게 나타났다. 조직몰입은 5점 만점에 3.10±0.39점으로 하위요인으로 근속 의지 3.25±0.94점으로 가장 높았으며, 조직애착 3.25±0.42점, 조직동일시 2.89±0.51점 순으로 나타났다. 현실충격은 4점 만점에 2.75±0.68이었다(Table 2).

3.3 신규간호사의 일반적 특성에 따른 코칭리더쉽, 현실충격 및 조직몰입의 차이

일반적 특성에 따른 신규간호사의 코칭리더쉽과 현실충격과 조직몰입의 차이의 분석결과는 다음과 같다. 코칭리더쉽은 교육(t= 0.48, p<.05)과 근무지(F= 2.30. p<.05)에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 학사졸업자가 코칭 리더쉽 수준이 높았으며, 사후 분석결과 근무지는 외과 병동보다 내과 병동이 코칭 리더쉽 수준이 높았다. 현실충격은 교육(t=-2.48. p <.05)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 학사졸업자가 현실.충격수준이 높았다(Table 3).

3.4 신규간호사의 코칭리더쉽, 현실충격 및 조직몰입 관계

신규간호사의 코칭리더쉽과 현실충격, 조직몰입의 하위요인 간 상관분석 결과는 다음과 같다.

조직몰입의 하위요인인 조직애착과 코칭리더쉽의 하위요인 간 상관분석 결과를 살펴보면, 방향제시(r=.44, p<.001), 역량개발(r=.47, p<.001), 수행평가(r=.49,

Table 1. General Characteristics of the Subject's (N=212)

Categories		N	%
Age (year)	≤24	180	85
	>25	32	15
Education level	Diploma	10	5
	Bachelor	202	95
Total clinical experience (month)	≤7	132	62
	>8	80	38
Marital status	Married	12	6
	Single	200	94
Type of unit	Medical	92	31.3
	Surgical ward	70	33.3
	Others	50	24.7
Type of duty	3 Shift	200	33
	Others	12	25

Table 2. Mean Scores for Coaching Leadership, Reality Shock and Organizational Commitment (N=212)

Variables		Reference range	Range	Mean±SD
Coaching leadership	Direction	1~5	2.50~4.83	3.10±0.55
	Competency development	1~5	2.00~5.00	3.02±0.58
	Performance evaluation	1~5	1.33~5.00	3.00±0.52
	Relation	1~5	1.67~5.00	3.12±0.45
	Total	1~5	2.17~4.92	2.90±0.40
Reality shock	Total	1~4	1.50~4.00	2.75±0.68
Organizational commitment	Identification	1~5	1.33~5.00	2.89±0.51
	Attachment	1~5	1.33~5.00	3.25±0.42
	Longevity	1~5	1.67~5.00	3.25±0.94
	Total	1~5	1.87~4.13	3.10±0.39

Table 3. Difference in Coaching Leadership, Reality Shock and Organizational Commitment According to General Characteristics (N=212)

Variables	Categories	Coaching leadership		Reality shock		Organizational commitment	
		M±*SD*	*t* or *F*(*p*) *Scheffé*	*M*±*SD*	*t* or *F*(*p*) *Scheffé*	*M*±*SD*	*t* or *F*(*p*) *Scheffé*
Age (year)	≥24	3.59±0.44	1.38(0.51)	2.58±0.44	−1.38(0.52)	2.98±0.24	2.91(0.06)
	≥25	3.33±0.59		2.33±0.59		3.19±0.51	
Educationlevel	Diploma	3.42±0.61	0.48(0.02)	2.66±0.45	−2.48(0.02)	3.03±0.56	1.70(0.86)
	Bachelor	3.48±0.58		2.78±0.55		3.12±0.57	
Total clinical experience (month)	≤7	3.46±0.57	0.75(0.72)	2.76±0.37	0.33(0.64)	3.17±0.56	1.35(0.34)
	≤8	3.50±0.64		2.30±0.64		2.99±0.52	
Marital status	Married	3.56±0.46	−0.5(0.56)	2.26±0.36	0.58 (0.72)	3.26±0.56	0.58(.345)
	Single	3.44±0.47		2.24±0.27		2.99±0.78	
Type of unit	Medical[a]	3.58±0.60	2.30(0.04) a> b,c	2.48±0.60	2.30(0.47)	3.02±045	2.70(0.59)
	Surgical[b]	3.36±0.45		2.88±0.70		3.12±0.70	
	Others[c]	3.43±0.60		2.53±0.60		2.53±0.60	
Type of duty	3 Shift	3.33±0.70	0.24(0.05)	2.33±0.70	0.34(0.46)	2.33±0.70	0.34(0.46)
	Others	3.36±0.44		3.26±0.23		3.26±0.23	

p<.001), 관계(r=.23, p<.001) 모두 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 조직몰입의 하위요인인 동일시와 코칭리더쉽의 하위요인 간 상관분석 결과를 살펴보면, 방향제시(r=.15, p<.001), 역량개발(r=.21, p<.001), 수행평가(r=.49, p<.001), 관계(r=.23, p<.001) 모두 유의한 양의 상관관계를 나타냈다.조직몰입의 하위요인인 근속의지와 코칭리더쉽의 하위요인 간 상관분석 결과를 살펴보면, 방향제시(r=.26, p<.001), 역량개발(r=.12 p<.001), 수행평가(r=.16, p<.001), 관계(r=.17, p<.001)는 모두 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 현실충격과 코칭리더쉽의 하위요인 간 상관분석 결과를 살펴보면, 방향제시(r=−.16, p<.001), 역량개발(r= .46, p<.001), 수행평가(r=.26, p<.001), 관계(r= −.27, p<.001) 모두 유의한 음의 상관관계를 나타냈다. 마지막으로 현실충격과 조직몰입의 하위요인별 상관분석결과 살펴보면, 조직애착(r=−.16, p<.001), 동일시(r=−.46 p<.001), 근속의지(r=−.17, p<.001)는 모두 유의한 음의 상관관계를 나타냈다(Table 4).

3.5 신규간호사의 코칭리더쉽이 현실충격에 미치는 영향

독립변수 간 상관관계를 분석한 결과 상관계수가 0.50 미만으로 나타났고, 다중공선성을 진단하기 위하여 공차한계와 분산팽창인자(VIF)를 확인한 결과, 공차한계는 그 값이 0.1 이상이었고, 분산팽창인 잔차의 가정을 충족하기 위한 선형성, 오차항의 정규성, 등분산성의 가정도 만족하였고, Cook's Distance 값도 0.000 ~ 0.089로 1.0을 초과하는 값이 없는 것으로 확인되어 회귀분석 결과는 신뢰할 수 있는 것으로 판단되었다. 회귀

Table 4. Correlation of Coaching Leadership, Reality Shock and Organizational Commitment (N=212)

Variables		Reality shock				
		B	*S.E.*	*β*	*t*	*p*
Constant		83.04	5.23		15.90	.000
Coaching leadership	Direction	−1.54	0.58	−0.19	−2.63	.009
	Competency development	−0.84	0.60	−0.10	−1.39	.015
	Performance evaluation	−1.17	0.59	−0.13	−1.97	.049
	Relation	−1.76	0.30	−0.30	−5.76	.000
		Adjusted R^2= .392, F= 13.96, p<.001				

Table 5. Factor Influencing of Reality Shock (N=212)

Variables		1	2	3	4	5	6	7	8
		r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
Coaching leadership	Direction	1							
	Competency development	.11**	1						
	Performance evaluation	.15**	.14**	1					
	Relation	.54**	.16**	.62**	1				
Organizational commitment	Identification	.44**	.47**	.49**	.23**	1			
	Attachment	.15**	.21**	.17**	.30**	.50**	1		
	Longevity	.26**	12**	.16**	.17**	.15**	.39**	1	
Reality shock	Reality shock	−.16**	−.46**	−.26**	−.26**	−.16**	−.15**	−.17**	1

p<.001**

Table 6. Factor Influencing of Organizational Commitment (N=212).

Variables		Organizational commitment				
		B	*S.E.*	*β*	*t*	*p*
Constant		2.51	0.16		15.72	.000
Coaching leadership	Direction	0.01	0.01	0.07	0.90	.000
	Competency development	0.05	0.01	0.24	2.96	.035
	Performance evaluation	0.01	0.01	0.30	0.64	.013
	Relation	0.05	0.01	0.29	0.49	.004
		Adjusted R^2 =.273, F= 6.17, p<.001				

분석 결과, 현실충격에 대한 회귀모형은 유의하였고(F= 13.96, p<.001)

모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(Adjusted R Square, Adj R^2)는 0.392로 설명력은 39.2%였다. 신규간호사의 코칭리더쉽 하위요인인 방향제시(β= −0.19), 역량개발(β= −0.10), 수행 평가(β= −0.13), 관계(β= −0.30)는 현실충격에 부적 영향력이 있는 것으로 나타났다(Table 5).

3.6 신규간호사의 코칭리더쉽이 조직몰입에 미치는 영향

독립변수 간 상관관계를 분석한 결과 상관계수가 0.70 미만으로 나타났고, 다중공선성을 진단하기 위하여 공차 한계(tolerance)와 분산팽창인자(VIF)를확인한 결과, 공차 한계(tolerance)는 그 값이 0.1 이상이었고, 분산팽창인자(VIF)도 모두 10 미만이어서 독립변수들 간 다중공선성이 없는 것으로 확인한 결과, 공차 한계(tolerance)는 그 값이 0.1 이상이었고, 분산팽창인자(VIF)도 모두 10 미만이어서 독립변수들 간 다중공선성이 없는 것으로 나타났다. 또한, Durbin−Watson 값을 확인한 결과 1.748로 나타나 자기 상관이 없어서 독립적임을 알 수 있었다. 잔차의 가정을 충족하기 위한 선형성, 오차항의 정규성, 등분산성의 가정도 만족하였고, Cook's Distance 값도 0.000 ~ 0.089로 1.0을 초과하

는 값이 없는 것으로 확인되어 회귀분석 결과는 신뢰할 수 있는 것으로 판단되었다. 회귀분석 결과, 조직몰입 대한 회귀모형은 유의하였고(F= 6.17, p<.001), 수정된 결정계수(Adjusted R Square, Adj R^2)는 0.273로 조직몰입에 대한 코칭리더십 하위요인의 설명력은 27.3%였다. 신규간호사의 코칭 리더쉽 하위요인인 방향제시(β= 0.07), 역량개발(β= 0.24), 수행평가(β= 0.30), 관계(β =0.29)는 조직몰입에 정적 영향력이 있는 것으로 나타났다(Table 6).

4. 논의

본 연구는 신규간호사의 관리자의 코칭리더쉽이 현실충격과 조직몰입에 미치는 영향을 알아보고자 시도되었다. 본 연구결과를 토대로 논의하고자 한다.

신규간호사의 코칭리더쉽은 5점 만점 중 평균 2.90점으로 낮게 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용한 노인요양시설 종사자들 대상의 연구결과인 3.69점[16], 어린이집 대상자 연구인 3.20점[15]보다 다소 낮은 결과로 나타났다. 이러한 결과는 신규간호사는 병원조직문화와 전문직 간호가치관의 충돌로 인한 현실충격을 경험하면서[24] 업무부담감이 높았다[1]. 따라서 신규간호사는 업무를 배워야 하는 상황에서 코칭리더쉽의 인지가 낮게 나타난 결과로 보여진다. 하위영역별로는 관계가 3.12점, 방향제시가 3.10점, 역량개발, 수행평가 순으로 나타났는데 이중 관계가 3.12점으로 가장 높게 나타났다. 이는 신규간호사대상의 연구는 아니지만 같은 도구를 사용한 [25]의 연구결과와 일치한다. 이는 신규 간호사의 이직현상을 감소시키기 위하여 프레셉터와의 긍정적인 인간관계는 신규간호사의 조직사회화에 중요함이 강조되어온 [26]결과로 추측이 된다.

신규간호사대상의 코칭리더쉽 관련 연구에서, 동일한 도구를 시용한 연구가 거의 미비하여 추후 동일한 도구를 사용한 신규간호사 대상의 연구가 선행되어야 할 것이다. 신규간호사의 코칭리더쉽이 조직몰입에 양의 상관성을 보이는 것으로 나타났다(r=2.55. p<.05). 즉 신규간호사는 관리자의 코칭리더쉽이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 보육교사를 대상으로 한 코칭리더쉽과 조직몰입의 연구결과와 일치한다[15]. 리더십의 연구 중 최근 부각되고 있는 코칭리더십은 조직구성원 스스로 무엇을 배워야 하는지를 알게 하고 역량을 개발하고 높일 수 있게 하는 동시에 일에 대해 동기를 부여함으로써 조직몰입에 도움을 주는 것으로 알려져 있다[27].

최근 간호현장에서 신세대 간호사들은 자신들을 믿고 성장하도록 돕는 코칭리더를 원하고 있으며[28], 간호관리자의 리더십은 간호사 개개인의 역량 발굴과 지지를 통한 간호사의 잠재된 능력을 현장에서 발휘할 수 있도록 한다[29]. 업무현장에서 리더십은 조직에 파급되는 성과를 통해 확인되어지며 특히, 조직몰입은 직무만족에 영향을 미치고 이직을 낮추는 등의 조직성과에 영향을 미친다[20]. 특히 수간호사와 책임간호사에게 제공된 코칭 중재가 간호사의 자기효능감, 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 나타나[31] 코칭의 중재가 조직몰입의 강화에 중요한 요소가 될 수 있음을 알 수 있다. 그러므로 신규간호사 대상의 코칭 리더쉽 중재 프로그램과 연구가 필요하다.

코칭리더쉽과 일반적 특성 중 교육(t=0.4, p=.021), 근무지 (F-=2.30. p=031)는 유의한 차이를 보였다. 신규간호사는 학사졸업자가 전문 학사졸업자보다 코칭리더쉽 지지가 높았다. 이는 전문학사과정의 간호사가 학사과정의 졸업자와 비교하여 학사과정의 교과과정에 있는 통합실습, 성인간호학 심화 등에 대한 학습과정을 수료하여 졸업하여, 전공심화과정에 대한 학습동기와 피드백 등에 인지가 다소 높게 나타난 현상으로 사료되어진다. 그러나 일반화 하는데는 무리가 있으므로 반복 연구를 통한 확인이 필요하다. 근무형태는 외과근무지보다는 내과 병동 간호사가 코칭리더쉽 인지가 높았는데 이는 외과부서에 비교하여 보면 내과병동은 다양한 약물과 환자의 증상정도 변화가 다양한 점으로 미루어 보아 내과병동 신규간호사가 학습 등의 측면에서 코칭리더쉽 지각 정도가 높은 것으로 판단된다.

신규간호사의 조직몰입은 5점 만점 중 평균 3.10점으로 같은 도구를 사용하여 간호사를 대상의 연구에서 3.04점[12]비교하여 유사한 결과의 점수를 보였다. 이는 신규간호사가 업무능력이 미숙하며, 이를 조직성과로 나타나는 과정까지는 상당한 시간이 걸리므로 조직몰입도가 낮아진 것으로 사료된다. 그러나 동일한 도구를 사용한 신규간호사 대상의 연구에서는 4.27점[32]으로 높은 결과를 보였다. 이는 일반병동이 아닌 특수파트인 중환자실이 신규간호사가 교육이 많이 이루어지고, 보호자와의 접촉이 다소 적고, 조직구성원들 간의 밀착도가 높아 조직몰입정도가 높게 나타난 것으로 사료된다. 하위영역별로는 조직애착, 근속의지, 동일시 순으로 나타났으며 이중 조직애착과, 근속의지 점수가 3.25점으로 가장 높게

나타났다. 이는 신규간호사가 처음 병원에 입사하여 첫 병원 근무지로서 전문간호사로서 활동을 하면서 가지는 마음가짐이 경력간호사와 다른 애착이 생기고 이로 인한 근속의지가 높아졌음을 판단된다. 따라서 신규간호사의 이직을 예방하기 위하여 신규간호사 대상의 조직몰입프로그램 개발이 필요하다고 판단된다.

신규간호사의 현실충격정도는 4점 만점에 2.75점으로 나타났다. 신규간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 연구인 신경미(2014)등[19]의 2.73점 연구결과와 미국 신규간호사 대상의 연구인 Kramer 등[6](2013)의 연구결과인 2.41점과 유사한 결과를 보였다. 이는 4점 만점에 2.75점의 결과는 중간 정도 이상의 결과를 보이고 있으므로 신규간호사의 현실 충격정도는 중간 정도이상의 스트레스를 경험하는 것으로 판단된다. 신규간호사는 다양한 근무환경속에서 업무긴장과 역할 가중[33], 심한피로[34] 등의 현실충격을 경험하는 것으로 나타나 신규간호사의 현실충격을 감소시키기위하여 졸업하기전에 학교 교과과정에서 교육을 하는 전략적 예방방안이 필요하다고 사료된다. 그러나 신규간호사 대상의 현실충격 관련 연구가 미비하여, 추후 반복 연구를 통한 반복 검증이 필요하다. 신규간호사의 코칭 리더쉽은 현실충격과 상관성을 보였다(t=−.274, p<.001). 이는 동일한 도구를 연구는 아니나, 신규간호사 대상의 신경미 등(2014)[1921]의 간호근무환경과 현실충격과 미국 간호사를 대상으로 한 Kramer 등(2013)[6]의 현실충격과 간호근무환경과 연구가 음의 상관성을 보였다. 이들 연구에서 사용한 간호근무 환경의 문항 중 관리자의 코칭리더쉽과 관련성이 높은 문항이 간호관리자는 “간호사에게 지지적이다”., “동료 간호사들과 함께 환자 간호와 관련된 문제를 논의할 수 있는 충분한 시간과 기회가 주어진다”. “간호관리자는 행정 능력과 지도력을 잘 갖추었다”. 등의 관리자의 문항이 다수이상 차지하고 있어, 신규간호사가 인지하는 관리자의 코칭리더쉽이 현실충격을 낮추어 줄 수 있음을 유추하여 볼 수 있다.

신규간호사의 일반적 특성 중 교육(t=−2.48. p=.041)이 유의한 차이를 보였다. 즉 신규간호사는 전문 학사보다는 일반 학사과정을 졸업한 신규간호사가 현실충격이 높음을 알 수 있다. 성미현 등(2007)[35]이 신규간호사를 대사상의 연구결과와 일치한다. 학사과정의 졸업자가 전문학사과정의 졸업자와 비교하여, 병원조직에 대한 기대감이 높아[19]나타난 결과로 여겨진다.

5. 연구의 제한점 및 후속연구 제안

본 연구는 300병상이상의 K와 B시에 근무하는 종합병원 신규간호사를 대상으로 연구가 진행되어 연구결과를 일반화하는데 제한점이 있다. 신규간호사 대상의 현실충격과 조직몰입 관련한 연구가 거의 미비하여, 다양한 직종의 신규간호사대상의 현실충격과 조직몰입에 영향을 주는 요인의 반복 연구를 제안한다. 더불어, 신규간호사 대상의 코칭 리더쉽도구가 거의 없어 신규간호사 대상의 코칭리더쉽 도구개발과 코칭리더쉽이 신구간호사에게 영향을 주는 변인들의 연구를 제안한다.

6. 결론 및 제언

본 연구는 신규간호사의 코칭리더쉽이 현실충격, 조직몰입에 영향을 미치는 것을 검증하였다. 연구결과는 조직몰입 대한 회귀모형은 유의하였고(F= 6.17, p<.001), 조직몰입에 대한 코칭리더십의 설명력은 27.3%(Adj R^2= 0.273)였다. 현실충격에 대한 회귀모형은 유의하였고(F= 13.96, p<.001), 현실충격에 대한 코칭리더쉽의 설명력은 39.2%(Adj R^2= 0.392)였다.본 연구 결과를 토대로 신규간호사의 현실충격을 완화시키고 적응을 돕고 조직몰입을 높여 이직을 예방하여, 조직적 차원에서 인적, 물적 관리를 위한 방안의 기초자료를 제공하고자 한다. 더불어 신규간호사의 관리를 통하여 간호근무 환경개선의 방안으로 신규간호사대상의 코칭리더쉽연구의 기초자료를 제공하고자 한다. 이로 인하여 환자의 안전과 간호의 질을 높이는 결과를 얻고자 함이다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

첫째, 신규간호사를 위한 코칭리더쉽 프로그램 개발을 제안한다.

둘째, 신규간호사 대상의 현실충격 완화 프로그램 개발을 제안한다.

셋째, 신규간호사 대상의 조직 몰입 프로그램 개발을 제안한다.

넷째, 신규간호사 대상의 현실충격, 코칭리더쉽 변수의 반복적인 연구를 제안한다

다섯째, 신규간호사의 코칭리더쉽도구개발을 제안한다.

REFERENCES

[1] K. J. Hong & S. H. Cho. (2017). Analysis of the current status of nursing workforce in OECD countries and characteristics of Korean nursing workforce. *Perspectives in Nursing Science.14(2)*.55-63. DOI :10.16952/pns.2017.14.2.55.

[2] Ministry of Health and Welfare (2018). *National Health and Medical Research.* Retrieved November 2. 2017. http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=032901&CONT_SEQ=344184.

[3] T. Wilson, J. Wiebe & P. Hoffmann. (2005). *Recognizing contextual polarity in phrase-level sentiment analysis. In Proceedings of Human Language Technology Conference and Conference on Empirical Methods in Natural Language Processing.(Wilson & Hoffmann, 2005).* DOI :10.3115/1220575.1220619.

[4] O. Numminen, T. Laine, H. M. Isoaho Hupli, H. Leino-Kilpi, R. Meretoja. (2014). Do educational outcomes correspond with the requirements of nursing practice: Educators' and managers' assessments of novice nurses' professional competence. Scandinavian *journal of caring Sciences ,28(4)*:812-821. DOI :10.1111/scs.12115

[5] Y. T. Ke, C .C. Kuo & C. H. Hung. (2017). The effects of nursing preceptorship on new nurses' competence, professional socialization, job satisfaction and retention: A systematic review. *Journal of advancednursing, 73(10)*,2296-2305. DOI :10.1111/jan.13317.

[6] M. Kramer, B. B. Brewer & P. Maguire. (2013). Impact of healthy work environments on new graduate nurses' environmental reality shock. *Western Journal of Nursing Research, 35(3)*, 348-383.6. DOI :10.1177/0193945911403939.

[7] A. N. N. Gardulf, I. L. Soderstrom, M. L. Orton, L. E. Eriksson. B. Arnetz & G. Nordstrom. (2005). Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs?. *Journal of nursing management, 13(4)*, 329-337. DOI :10.1111/j.1365-2934.2005.00537.

[8] Y. G Lee. M. K. Seo. (2016). The Influence of Nursing Work Environment by Nursing Unit on Nurse Turnover Intention. *Digital Convergence Research, 14(6)*, 355-362. DOI :10.14400/JDC.2016.14.6.355.

[9] G. G. Cummings, T. MacGregor, M. Davey, H. Lee, C. A. Wong & E. Stafford. (2010). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: a systematic review. International journal of nursing studies, 47(3), 363-385. DOI :10.1016/j.ijnurstu.2009.08.006.

[10] E. G. Kim M. S. Jung, J. K. Kim, and S J. You. (2020). Factors Affecting New Graduate Nurses' Intention on Retention in Hospitals: Focused on Nursing Organizational Culture, Empowering Leadership and Organizational Socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* , *26* (1), 31-41. DOI :10.11111/jkana.2020.26.1.31.

[11] J. B. Duchscher. (2008). A process of becoming: The stages of new nursing graduate professional role transition. *The journal of continuing education in nursing, 39(10),* 441-450. DOI :10.1111/j.1365-2648.2008.04898.

[12] B. T Gregory, S. G. Harris, A. A. Armenakis, & C. L. Shook. (2009). Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes. *Journal of business research* , *62* (7), 673-679. DOI :10.1016/j.jbusres.2008.05.02.1

[13] S. H. Lee & K.-.Kim. The Effect of Organizational Cynicism on Organizational Citizenship Behavior among Hospital Nurses : Moderating Effects of Coaching Leadership. *The Korean Journal of Health Service Management, 12*(3), 53-62. DOI :10.12811/kshsm.2018.12.3.053.

[14] J. A. Arnold, S. Arad, J. A. Rhoades, F. Drasgow. (2002). The empowering leadership questionnaire: the construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal oforganizational behavio,21(3)*:249-26. DOI : 10.1002/(SICI)1099-1379(200005)21:3<249::AID-JOB10>3.0.CO;2-%23.

[15] S. R. Jeong. K. U. Lee. (2016). The influence of the director's coaching leadership and the job stress and empowerment of childcare teachers on organizational commitment. *Open Early Childhood Education Research, 21(4)*, 225-249. DOI : I410-ECN-0101-2017-375-001421939.

[16] E. J. Lee & H. S. Park. (2015). The Effect of Coaching Leadership on Turnover Intention of Elderly Nursing Care Centers-Focused on the Mediating Effect of Organizational Commitment. *Korean Autonomous Administration Journal 29(1)*, 181-199.1. DOI :410-ECN-0102-2017-370-000576552.

[17] E. M. An & J. Y. (2020). Effects of Head Nurses' Authentic Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment Perceived by Newly Licenced Nurses on Turnover Intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 26*(4), 428-437. DOI: 10.11111/jkana.2020.26.4.428.

[18] E. G. Kim,1 M. S. Jung, J. K. Kim & S. J . You. (2020). Factors Affecting New Graduate Nurses' Intention on Retention in Hospitals: Focused on Nursing Organizational Culture, Empowering Leadership and Organizational Socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration,26*(1),31-41. DOI:10.11111/jkana.2020.26.1.31.

[19] S. Stowell. (1986). Leadership and coaching. Unpublished for doctoral dissertation. University of

Utah.
DOI : ISBN # 9724627-1-6.

[20] E J. Go & M .H. Do. (2016). The effect of coaching leadership of daycare center directors on psychological well-being of childcare teachers. C*oaching Research, 9(3)*, 77-99.
DOI :.10.20325/KCA.2016.9.3.77.

[21] K. M. Shin, J. G. Kwon & E. Y. Kim. (2014). New Nurses' Reality Shock and Influencing Factors. *Journal of Nursing Administration, 20(3)*, 292-301.
DOI : 10.11111/jkana.2014.20.3.292.

[22] R. T. Mowday, R. M. Steers & L. W. Porter. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior, 14(2)*, 224-247.
DOI :10.1016/0001-8791(79)90072-1.

[23] M. G. Lee. (1998). Role Stress, Organizational Commitment and Job Involvement in Clinical Nurses. *Journal of Korean Academy o fNursing, 26(2)*,467-482.
DOI :10.4040/jnas.1996.26.2.467.

[24] R. F. Feng & Y. F. Tsai (2012). Socialisation of new graduate nurses to practising nurses. *Journal of clinical nursing , 21 (13-14),* 2064-2071.
DOI :10.1111/j.1365-2702.2011.03992.

[25] L. L. Jeong. (2015). *The Impact of Team Leader's Coaching Leadership on Team Effectiveness: The Mediation Effect of Team Learning Behavior.* Unpublished Master's Degree Paper,Chung-AngUniversity.
http://www.riss.kr.libproxy.ks.ac.kr/link?id=T13849903

[26] M. Lalonde & L. McGillis Hall. (2017). The socialisation of new graduate nurses during a preceptorship programme: strategies for recruitment and support. J*ournal of clinical nursing, 26(5-6),* 774-783.
DOI :10.1111/jocn.13563.

[27] J. Whitmore. (2010). Coaching for Performance-Growing Human Potential and Purpose.
DOI:10.1177/097417392010021.6.

[28] S. Cable & E. Graham. (2018). "Leading Better Care": An evaluation of an accelerated coaching intervention for clinical nursing leadership development.*Journal of nursing management, 26(5),* 605-612. University Press.
DOI :10.1111/jonm.12590.

[29] H. K. Kim & M. G. Choi. (2019). The effect of nurses' perception of nursing leaders' emotional leadership, nurses' job satisfaction, and organizational commitment on turnover intention Learner-Centered Curriculum. *Education Research, 19 (2),* 1267-1282.
DOI :10.22251/jlcci.2019.19.2.1267.

[30] J. C. Wombacher & J. Felfe. (2017). Dual commitment in the organization: Effects of theinterplay of team and organizational commitment on employee citizenship behavior, efficacy beliefs, and turnover intentions. J*ournal of vocational behavior,102,* 1-14.
DOI :10.1016/j.jvb.2017.05.004.

[31] E. M. An, J. Y. Park. (2020). Effects of Head Nurses' Authentic Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment Perceived by Newly Licenced Nurses on Turnover Intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 26*(4), 428-437.
DOI :10.11111/jkana.2020.26.4.428.

[32] A. S. Yang & Y. H. Kang. (2013). Job stress, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention of new nurses in the intensive care unit. *Health & Nursing (formerly Nursing Science),25(2),*47-58.
DOI :I410-ECN-0102-2014-500-001921033.

[33] Y. O. Seo ·G. E. Lee. (2013). The life experience of a new nurse. *Journal of Nursing Administration, 19 (2),* 227-238.
DOI : 10.11111/jkana.2013.19.2.227

[34] J. H. Park & I. S. Jeon. (2008). A phenomenological study on the experience of new nurses in clinical adaptation. *Qualitative Research, 9(2)*, 99-110.33.
DOI :10.5388/aon.2014.14.2.127.

[35] M. H. Seong · H. W. Kim & J. W. Kim. (2007). A comparative study on job stress and job satisfaction between preceptors and preceptees. *Korean Journal of Clinical Health Promotion, 7(2)*, 131-138.
DOI : G704-001517.2007.7.2.004.

김 원 순(Kim-Won Soon) [정회원]

· 2011년 9월 : 경성대학교 교육학과(교육학석사)
· 2017년 9월 : 고신대학교 간호학과(간호학박사)
· 2017년 9월 ~ 현재 : 창신대학교 간호학과 교수
· 관심분야 : 호스피스, 청소년건강, 성인간호
· E-Mail : soon27@cs.ac.kr