



신규간호사가 인식하는 프리셉터의 공감, 그릿, 간호근무환경이 조직사회화에 미치는 영향

안병희¹⁾ · 강태우²⁾ · 박주영³⁾

¹⁾울지대학교병원 간호사, ²⁾건양대학교병원 간호사, ³⁾건양대학교 간호대학 교수

Effects of Preceptors' Empathy, Grit, and Nursing Work Environment on Organizational Socialization Perceived by Newly Graduated Nurses

An, Byoung Hee¹⁾ · Kang, Tae Woo²⁾ · Park, Ju Young³⁾

¹⁾Nurse, Eulji University Hospital, Daejeon, Korea

²⁾Nurse, Konyang University Hospital, Daejeon, Korea

³⁾Professor, College of Nursing, Konyang University, Daejeon, Korea

Purpose: The purpose of this study is to identify the effects of preceptor's empathy, grit, and nursing environment recognized by newly graduated nurses on the organizational socialization. **Methods:** In this study, from June 22 to August 21, 2022, a convenience sample was performed for new nurses working at general hospital in four cities. Analysis of the collected data was using the SPSS/WIN 26.0 software. The data was analyzed using independent t-test, one-way ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation coefficients, and hierarchical regression analysis. **Results:** The factors influencing the organizational socialization of new nurses were the type of work ($\beta=.26, p<.001$) and nursing work environment ($\beta=.21, p=.037$), in the order of these variables. These factors were found to account for 16% of variance in the organizational socialization of new nurses ($F=4.59, p<.002$). **Conclusion:** To increase the organizational socialization of new nurses, medical institutions must make efforts to improve the nursing work environment.

Key Words: Empathy; Socialization; Work; Environment; Nurses

서론

1. 연구의 필요성

현재 우리나라의 의료기관은 환자 중심으로 병원 조직이 변화되고 있으며, 그들의 건강 욕구를 만족시켜 주기 위한 간호서비스를 제공하는 간호사 인력 관리의 중요성이 대두되고 있다. 간호사는 전체 의료기관 종사자 중 절반 이상을 차지하는 중요한 직종으로, 의료기관에서 제공하는 의료서비스의 대부분이 간호사에 의한 것으로 나타났다(Bang & Kim, 2014). 또한 간

호사는 근무환경에 지속적으로 영향을 받으면서 그 영향력 하에 업무를 처리하고 생각한다. 그렇기 때문에 간호사의 임상적 판단, 합리적 사고능력, 사회화는 개인적인 특성뿐 아니라 주어진 근무환경의 틀 안에서 형성되거나 발전하게 된다(Lee & Park, 2014). 그러나 병원 내 의료 서비스 증대의 많은 역할을 담당하고 있는 간호사의 역할 변화 및 업무량 증가, 열악한 간호근무환경으로 인해 신규간호사의 조직사회화가 지연되고 높은 이직률을 보이고 있다.

신규간호사가 임상현장에서 경험하는 문제는 실무에 대한 높은 기대에 비해 현실과의 차이에서 갈등을 겪는 현실충격이

주요어: 공감, 사회화, 근무, 환경, 간호사

Corresponding author: Park, Ju Young <https://orcid.org/0000-0001-8047-5492>

College of Nursing, Konyang University, 158 Kwanjedong, Seo-gu, Daejeon 35365, Korea.

Tel: +82-42-600-8563, Fax: +82-42-600-8555, E-mail: jypark@konyang.ac.kr

Received: Dec 19, 2023 | **Revised:** Apr 11, 2024 | **Accepted:** Apr 14, 2024

며(Jeong, Lee, & Kwon, 2015), 현실충격을 극복하고 자신의 역할을 개발하여 현장에 적응하는 데는 8~12개월 정도 소요된다(Jeong et al., 2015). 간호사의 조직사회화란 조직구성원으로 역할 수행에 필요한 자기가치관, 간호수행능력 및 기대되는 간호행위, 조직 내 사회적 지식을 학습하는 과정으로(Son & Kim, 2019), 조직직무를 효과적으로 수행하며 타 조직구성원들과 원만한 인간관계를 포함한 일종의 사회화 과정을 말한다(Jang, 2020). 선행연구에 따르면 신규간호사들은 병원 업무에 적응하는 과정에서 생길 수 있는 긴장과 압박감, 업무 중 실수를 하게 됨으로써 느끼게 되는 두려움과 좌절감 및 자존감 저하를 경험한다(Kim, Lee, Cho, & Kim, 2013). 입사 후 1년이라는 시간은 신규간호사에 있어서 실질적인 임상경험, 간호에 대한 태도, 이직, 업무 생산성에 영향을 미치는 중요한 시간이므로(Son & Kim, 2019), 신규간호사가 입사 후 새로운 조직 환경과 임상 현장에 성공적으로 적응하고 역할기대의 충족이 긍정적으로 이루어 질 수 있도록 조직사회화를 초점 삼고 관련 영향 요인들에 대한 고찰 및 탐색이 필요하다.

프리셉터의 역할은 신규간호사의 조직사회화를 위한 촉진자, 역할모델의 역할, 교육자의 역할이며(Kwon et al., 2002), 프리셉터의 핵심역량으로는 셀프리더십, 의사소통의 능력, 비판적인 사고성향이 필요하다(Kang & Eun, 2018). 프리셉터의 역할을 잘 해내기 위한 긍정적인 의사소통 및 공감은 중요한 요소이므로(Jang, 2020), 신규간호사가 인식하는 프리셉터의 공감 또한 중요하다. 특히 프리셉터는 신규간호사가 간호사로서 성장하는데 있어 중요한 인적자원으로 신규간호사가 인식하는 프리셉터의 공감은 신규간호사의 조직사회화에 긍정적인 영향을 주는 주요한 영향요인이다(Jeong et al., 2014).

한편 그릿(Grit)은 개인의 열정과 인내를 의미하는 개념으로, 장기적이며 도전적인 인생의 목표달성을 위해 지속적인 관심을 유지하고, 실패나 좌절에도 불구하고 끊임없이 노력하고 자함을 의미한다(Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). 높은 그릿을 가진 사람은 뚜렷한 목표를 설정하고 목표 도달과정을 정확하게 인지하고 있으며, 목표달성 과정에서 발생하는 도전이나 실패를 새로운 성장의 기회로 받아들인다(Goodwin & Miller, 2013). 그릿은 낮은 임상현장의 어려운 상황 속에도 전문적 역량을 발휘하여 간호해야 하는 신규간호사에게 도움이 될 수 있는 심리적인 개념이다(Lee, Heo, Lee, & Oh, 2019). 즉 신규간호사의 개인적 요인인 그릿은 임상수행 능력에 영향을 미치며, 임상수행능력은 현장적응의 주요 영향 요인이므로(Lee, Park, & Jeong, 2012), 조직사회화를 향상시킬 수 있는 긍정적 개념으로 작용할 수 있을 것이다.

하지만 무엇보다 좋은 간호근무환경에서 일하는 간호사는 긍정적인 현장업무 경험이 더 많아 직무만족도가 높고(Ko & Hong, 2018), 이들이 제공하는 간호의 질이 높아져 환자 결과에 긍정적인 영향을 미친다(Jeong et al., 2015). 특히 좋은 간호근무환경은 신규간호사의 조직몰입(Kim, Park, & Lee, 2019)과 조직사회화(Sohn et al., 2008)에 영향을 미친다. 간호사의 근무환경은 병원 운영에 간호사의 참여, 양질의 간호를 위한 기반, 간호관리자의 능력, 리더십, 지지, 충분한 인력과 물질적 지원, 간호사와 의사의 협력관계의 다양한 요소가 포함된 포괄적인 개념에 대한 주관적 인식이라 할 수 있다(Lake & Friese, 2006). 또한 신규간호사의 극복력과 간호근무환경이 좋을수록 조직사회화가 증진되는 것으로 보고되었다(Choi, 2022). 이와 같은 간호근무환경이 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향을 분석하는 것은 손실되고 있는 신규간호사의 인적자원 관리 문제해결을 위한 실마리가 될 수 있을 것이다.

신규간호사를 대상으로 하는 공감, 그릿, 간호근무환경과 관련된 선행연구를 살펴보면 신규간호사의 프리셉터의 공감과 실무 준비도에 대한 연구(Jang, 2020), 공공병원 신규간호사의 간호근무환경과 회복탄력성에 관한 연구(Choi, 2022) 및 신규간호사의 그릿, 조직사회화가 임상수행능력에 미치는 영향에 관한 연구(Kim, 2022) 등이 있다. 그러나 신규간호사가 쉽게 조직사회화를 할 수 있도록 다각적인 측면에서의 노력이 필요한 시점에 특히 신규간호사가 인식하는 프리셉터의 공감과 그릿 그리고 간호근무환경이 조직사회화에 미치는 영향에 대한 통합적인 연구는 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 신규간호사가 인식하는 프리셉터의 공감, 그릿, 간호근무환경이 조직사회화에 미치는 영향을 확인하여 신규간호사가 전문직에 책임감을 갖고 업무를 수행할 수 있도록 조직사회화를 향상시키기 위한 중재 프로그램을 개발하기 위한 기초자료를 제공하고 자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 신규간호사가 인식하는 프리셉터의 공감, 그릿, 간호근무환경이 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향을 파악하기 위함이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자가 인식하는 프리셉터의 공감, 그릿과 간호근무환경 및 조직사회화의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 조직사회화의 차이를 확인한다.
- 대상자가 인식하는 프리셉터의 공감, 그릿, 간호근무환경

- 과 조직사회화 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 조직사회화에 미치는 영향요인을 분석한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상자 선정기준은 4개 광역시에 위치한 종합병원에 근무하는 경력 1년 이내의 신규간호사를 대상으로 편의표집하였다. 구체적인 선정기준으로는 입사한지 1년 이내 신규간호사이면서 연구의 목적을 이해하고 연구에 자발적 참여하기를 동의한 자이다. 제외기준은 입사한지 1년 이내라도 타병원 경력 포함하여 총 근무경력이 1년 이상인 간호사는 제외하였다.

연구대상자 수는 G*Power 3.1.9 프로그램을 이용하여 필요한 표본수를 산출하였다. 종합병원 신규간호사의 현장적응에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 선행연구(Jang, 2020)에 근거하여 회귀분석의 중간정도 효과크기 .15, 검정력 .90, 유의수준 .05, 예측변수 9개(독립변수 3개, 일반적 특성 11개)로 하였을 때 최소 표본수는 141명으로 산출되었다. 탈락률 10%를 고려하여 156명을 대상으로 설문조사를 시행하였고 불성실한 응답을 제외하고 147명을 최종 분석에 이용하였다.

3. 연구도구

본 연구에서 사용한 모든 도구는 개발자와 변안자의 승낙을 받은 후 사용하였다.

1) 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 성별, 연령, 결혼상태, 최종학력, 근무년수, 근무부서, 근무형태, 입사 후 프리셉터 교육기간, 희망부서 배치여부, 프리셉터와의 관계, 직무만족도에 관한 문항을 포함하여 총 11문항으로 구성하였다.

2) 신규간호사가 인식하는 프리셉터의 공감

신규간호사가 인식하는 프리셉터의 공감은 Kim과 Jo (2017)

가 개발한 타인평점 공감척도를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 공감의 시작 4문항, 공감의 과정 4문항, 공감의 결과 3문항 3개의 영역의 총 11문항으로 이루어진 자기보고식 설문 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도이며 '전혀 그렇지 않다' 0점에서부터 '매우 그렇다' 4점까지 최소 0점에서 최대 44점까지이며, 점수가 높을수록 신규간호사가 인식하는 프리셉터의 공감의 정도가 높다는 것을 의미한다. Kim과 Jo (2017)의 연구에서 Cronbach's α 는 .86이었고, 본 연구에서는 .96이었다.

3) 그릿

본 연구에서 그릿은 Park, Lee와 Shin (2020)이 임상간호사를 대상으로 개발한 CN-GRIT (Clinical Nurses Grit Scale) 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 장기적인 목표달성을 위한 끈기 5문항, 간호 전문가가 되기 위한 열정 5문항, 환자 지향성 내적 동기 4문항의 3개 영역의 총 14문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '항상 그렇지 않다' 1점, '대체로 그렇지 않다' 2점, '대체로 그렇다' 3점, '항상 그렇다' 4점의 Likert 척도이며, 점수의 범위는 14~56점이다. 총점의 점수가 높을수록 간호사의 그릿이 높은 것이며, 장기적인 목표달성을 위한 끈기, 간호 전문가가 되기 위한 열정, 환자 지향성 내적 동기가 높은 상태를 의미한다. Park 등(2020)의 연구에서 Cronbach's α 는 .91이었으며, 본 연구에서는 .89였다.

4) 간호근무환경

본 연구에서 간호근무환경은 Lake와 Friese (2006)가 개발한 간호근무환경 측정도구(Practice Environment Scale-Nursing Work Index)를 Cho, Choi, Kim, Yoo와 Lee (2011)가 번안 후 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 간호근무환경 측정도구(K-PES-NWI)를 사용하였다. 이 도구는 총 29문항으로 병원 운영에 간호사의 참여 9문항, 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지 4문항, 충분한 인력과 물질적 지원 4문항, 간호사와 의사의 협력관계 3문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점의 Likert 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 간호사가 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. Cho 등(2011)의 연구에서 Cronbach's α 는 .93이었으며, 본 연구에서는 .90이었다.

5) 신규간호사의 조직사회화

신규간호사의 조직사회화는 Sohn 등(2008)이 신규간호사

를 대상으로 개발한 간호사의 조직사회화 도구를 사용하였다. 이 도구는 개인적 특성 8문항, 단체적 특성 8문항, 직업정체성 3문항, 직무수행 5문항, 직무만족 5문항, 조직몰입 5문항, 소진 5문항으로 총 7개 영역의 39문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '항상 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 합산점수가 높을수록 조직사회화가 높음을 의미한다. Sohn 등(2008)의 연구에서 Cronbach's α 는 .98이었으며, 본 연구에서는 .82였다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 연구자가 소속된 기관의 기관생명윤리위원회 승인(KYU 2022-04-008-004)을 받은 후 2022년 6월 22일부터 8월 21일까지 진행하였다. COVID-19 확산으로 인한 사회적 거리두기 정책으로 업무량 과다로 대면에 대한 기관의 동의가 어려운 실정으로 자료수집방법은 대면과 비대면 혼합방법으로 시행하였다. 대면 방법에 의한 자료수집 기관은 D시 소재의 종합병원은 연구자가 병원을 방문하여 간호부장에게 연구목적을 설명한 후 자료수집에 대한 승인을 받았으며, 연구자가 직접 연구대상자에게 연구의 필요성과 목적을 설명하고, 연구참여에 동의한 경우에만 설문지를 배부하고 서면으로 연구동의서를 받았다. 연구대상자에게 연구의 내용과 목적, 익명성과 비밀보장, 연구참여에 따른 손실에 대한 보상, 자유의사에 의한 연구참여 및 동의 철회로 인한 불이익이 없음을 설명하였다. 답변이 완료된 설문지는 이중 봉투에 넣어 밀봉된 상태로 1주일 내 연구자가 간호부로 방문하여 직접 수거하였다. 비대면 방법은 모바일 설문조사 방법인 Google Forms를 활용하였으며, 설문을 위한 최접점 간호사는 타병원 간호사의 네트워크를 이용하여 본 연구자와 이해관계가 없는 간호사 20명에게 URL을 배부하여 단체 채팅방, 게시판 등을 통해서 배포하였다. Google Forms URL에 본 연구에 대한 목적과 방법에 대한 설명을 기술하고, 연구참여 대상자의 선정기준과 제외기준에 충족된 경우만 연구설명문과 연구동의서 링크로 연결되도록 설정하였다. 온라인 특성상 서면동의서 작성은 어려우므로 온라인 설문지 내에서 연구참여 동의여부와 개인정보제공 동의여부를 선택할 수 있도록 하였다. 최종 분석대상자 수만큼의 자료수집이 완성되었을 때 URL을 차단하였다.

오프라인과 온라인에서 각각 91명(58.3%), 65명(41.7%)의 자료가 수집되었으며, 수집된 자료는 익명화하여 연구자 외에는 식별할 수 없도록 하여 비밀을 보장하며, 시진장치가 되어 있는 연구자의 개인 공간에 안전하게 보관하고 수집된 자료는

연구자료의 검증에 위하여 3년간 보관 후 즉시 파쇄기로 파쇄하여 폐기할 예정이다.

5. 자료분석

수집된 자료의 분석은 SPSS/WIN 26.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 구체적 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성, 대상자가 인식하는 프리셉터의 공감, 그릿, 간호근무환경 및 신규간호사의 조직사회화 정도는 빈도와 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 조직사회화의 차이를 확인하기 위해 independent t-test와 one-way ANOVA로 분석하였으며, 사후 검정은 Scheffé test를 이용하였다.
- 대상자가 인식하는 프리셉터의 공감, 그릿, 간호근무환경과 조직사회화 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 대상자의 조직사회화에 미치는 영향을 알아보기 위해 위계적 다중 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 이용하여 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적인 특성

본 연구대상자의 성별은 여자가 131명(89.1%)으로 가장 많았으며, 대상자의 평균 연령은 22.5 ± 2.71 세였다. 미혼이 143명(97.3%)으로 기혼 4명(2.7%)보다 많았다. 최종학력에서는 학사가 109명(74.1%)으로 가장 많았으며, 나머지는 전문학사로 38명(25.9%)이었다. 근무기간은 평균 7.34 ± 1.11 개월이었으며, 근무형태로 교대근무가 143명(97.3%)으로 상근보다 많았다. 근무부서는 일반병동이 71명(48.3%)으로 가장 많았으며, 중환자실 41명(27.9%), 수술실 21명(14.3%), 응급실 8명(5.4%), 기타 부서 6명(4.1%) 순이었다. 입사 후 프리셉터 교육기간은 8.40 ± 2.54 개월이었으며, 희망부서 배치여부는 희망부서를 배치받은 대상자는 89명(60.5%), 그렇지 않은 대상자는 58명(39.5%)이었으며, 프리셉터와의 관계에서는 만족하는 경우가 109명(74.1%)으로 가장 많았으며, 보통 35명(23.8%), 불만족 3명(2.1%) 순이었다. 직무만족도에서는 만족하는 경우가 52명(35.4%)이었고, 보통인 경우가 83명(56.5%), 불만족인 경우가 12명(8.1%) 순이었다(Table 1).

Table 1. Differences in Variables according to General Characteristics

(N=147)

Variables	Categories	n (%) or M±SD	Organizational socialization	
			M±SD	t or F (p)
Gender	Male	16 (10.9)	2.86±0.61	0.49 (.627)
	Female	131 (89.1)	2.81±0.32	
Marital status	Single	143 (97.3)	2.82±0.37	0.50 (.617)
	Married	4 (2.7)	2.72±0.28	
Education	College diploma	38 (25.9)	2.75±0.32	-1.21 (.228)
	Bachelor	109 (74.1)	2.84±0.37	
Type of work	Shift	143 (97.3)	2.80±0.33	-3.07 (.003)
	Non-shift	4 (2.7)	3.36±0.97	
Department	General ward	71 (48.3)	2.80±0.27	2.80 (.029)
	Operating room	21 (14.3)	2.94±0.54	
	Intensive care room	41 (27.9)	2.71±0.27	
	Emergency room	8 (5.4)	2.88±0.26	
	Other	6 (4.1)	3.14±0.82	
Desired department	Yes	89 (60.5)	2.83±0.33	0.60 (.548)
	No	58 (39.5)	2.79±0.41	
Perception of the relationship with preceptor	Dissatisfaction	3 (2.1)	2.86±0.14	0.06 (.941)
	Neutral	35 (23.8)	2.80±0.46	
	Satisfaction	109 (74.1)	2.81±0.33	
Job satisfaction	Dissatisfaction	12 (8.1)	2.71±0.16	1.05 (.349)
	Average	83 (56.5)	2.78±0.36	
	Satisfaction	52 (35.4)	2.87±0.39	
Age (year)		22.50±2.71		
Duration of work (month)		7.34±1.11		
Preceptor training period (month)		8.40±2.54		

2. 대상자가 인식하는 프리셉터의 공감, 그릿, 간호근무 환경, 조직사회화의 정도

대상자가 인식하는 프리셉터의 공감, 그릿, 간호근무환경, 조직사회화의 정도를 분석한 결과는 Table 2와 같다. 대상자가 인식하는 프리셉터의 공감 정도는 5점 만점에 평균 3.04±1.03점이었고, 그릿의 정도는 4점 만점에 평균 3.03±0.40점이었다. 간호근무환경 정도는 4점 만점에 평균 2.78±0.47점이었고, 조직사회화 정도는 5점 만점에 평균 2.81±0.36점이었다. 하위영역별 조직사회화 정도는 5점 만점에 개인적 특성 3.63±0.45점, 직무만족 3.08±0.59점, 조직몰입 2.84±0.55점, 소진 2.77±0.47점, 단체적 특성 2.58±0.60점, 직업정체성 2.41±0.80점, 직무수행 2.38±0.92점 순이었다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 조직사회화의 차이

대상자의 일반적인 특성에 따른 조직사회화의 차이를 분석한

결과 근무형태($t=-3.07, p=.003$)와 근무부서($F=2.80, p=.029$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 상근제 근무인 경우($3.36±0.97$)가 교대근무를 하는 경우($2.80±0.33$)보다 조직사회화가 높았다. 사후 분석결과 근무부서에 따라 조직사회화의 차이는 유의하지 않았다. 성별($t=0.49, p=.627$), 결혼여부($t=0.50, p=.617$), 최종학력($t=-1.21, p=.228$), 희망부서 배치여부($t=0.60, p=.548$), 프리셉터와의 관계($F=0.06, p=.941$), 직무만족도($F=1.05, p=.349$)에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다(Table 1).

4. 대상자가 인식하는 프리셉터의 공감, 그릿, 간호근무 환경과 조직사회화의 상관관계

대상자가 인식하는 프리셉터의 공감, 그릿, 간호근무환경과 조직사회화 간의 상관관계를 살펴본 결과, 조직사회화는 간호근무환경($r=.21, p=.011$)과 유의한 상관관계가 있었으며, 대상자가 인식하는 프리셉터의 공감($r=.09, p=.258$), 그릿($r=.12$,

Table 2. Level of Major Variables

(N=147)

Variables	Min	Max	M±SD	Skewness	Kurtosis
Preceptor empathy	0.00	4.00	3.04±1.03	-0.60	-0.02
Grit	1.98	3.83	3.03±0.40	0.10	-0.15
Nursing work environment	1.64	4.00	2.78±0.47	0.64	2.72
Organizational socialization	2.00	5.00	2.81±0.36	2.54	13.10
Personal characteristics	2.25	5.00	3.63±0.45	-0.31	0.56
Organizational characteristics	1.50	5.00	2.58±0.60	1.47	3.99
Professional identity	1.00	5.00	2.41±0.80	0.58	0.62
Job performance	1.00	5.00	2.38±0.92	0.61	-0.04
Job satisfaction	1.40	5.00	3.08±0.59	0.15	0.96
Organizational commitment	1.20	5.00	2.84±0.55	0.47	2.27
Burnout	1.40	5.00	2.77±0.47	0.49	3.35

Table 3. Correlations among the Variables

(N=147)

Variables	Preceptor empathy	Grit	Nursing work environment
	r (p)	r (p)	r (p)
Grit	.17 (.041)		
Nursing work environment	.51 (< .001)	.25 (.003)	
Organizational socialization	.09 (.258)	.12 (.161)	.21 (.011)

$p=.161$ 과는 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 간호근무 환경은 대상자가 인식하는 프리셉터의 공감($r=.51, p<.001$), 그릿($r=.25, p=.003$)과 유의한 양의 상관관계가 있었다(Table 3).

5. 대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인

신규간호사의 조직사회화에 유의한 차이가 있었던 근무형태를 통제변수로 하여 회귀분석에 투입하였다. 신규간호사가 인식하는 프리셉터의 공감, 그릿, 간호근무환경이 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향을 파악하기 위해 회귀분석 전 기본가정을 검증한 결과, Durbin-Watson은 2.02, 공차는 0.73에서 1.00, VIF (Variance Inflation Factor)는 1.01에서 1.41의 범위로 10보다 작아 자기상관성과 다중공선성의 위험이 낮은 것을 확인하였다. 또한 상관관계가 0.80 이상인 변수가 없으므로 예측변수들 간 독립성이 확인되었다. 잔차분석 결과 조직사회화에 대한 표준화 잔차범위가 정규 P-P 도표에서 선형성이었고, 산점도도 잔차의 분포가 0을 중심으로 고르게 퍼져 있어 오차항의 정규성과 등분산성이 확인되었다.

위계적 회귀분석 결과, Model 1단계의 설명력은 12%이며 Model 2단계에서 신규간호사가 인식하는 프리셉터의 공감, 그릿, 간호근무환경을 추가했을 때 4% 증가하여 설명력은 16%

였다($F=4.59, p<.002$). 간호근무환경($\beta=.21, p=.037$)과 근무형태($\beta=.26, p<.001$)가 신규간호사의 조직사회화에 유의한 영향요인으로 나타났다. 즉 신규간호사가 간호근무환경을 긍정적으로 인식하고 상근 근무자일수록 조직사회화 수준이 높았다(Table 4).

논 의

본 연구는 종합병원 신규간호사의 조직사회화 수준과 영향요인을 탐색함에 있어 대상자가 인식하는 프리셉터의 공감, 그릿, 간호근무환경을 포함하여 살펴보았다.

본 연구대상자인 신규간호사의 조직사회화는 5점 만점에 평균 2.81점으로 동일한 도구를 사용하고 신규간호사를 대상으로 한 Kim과 Park (2013)의 연구에서 2.79점으로 유사하다. 선행 연구를 살펴보면 Jeong 등(2015)의 연구에서 2.92점, Woo, Park과 Kim (2016)의 연구에서 2.98점, Son과 Kim (2019)의 연구에서 3.05점으로 병원 규모별, 수습기간별 차이는 있을 수 있으며, 본 연구결과 신규간호사의 조직사회화에 대한 점수는 중간수준임을 확인할 수 있다. 하위영역별 조직사회화 점수를 확인해보면, 5점 만점에 개인적 특성 평균 3.63점, 직무만족 3.08점, 조직몰입 2.84점, 소진 2.77점, 단체적 특성 2.58점, 직

Table 4. Factors Influencing Organizational Socialization

(N=147)

Variables	Model 1						Model 2						
	B	SE	β	t	p	VIF	B	SE	β	t	p	VIF	
(Constant)	2.81	.030		93.17	<.001		2.18	.254		8.55	<.001		
Type to work	Non-shift	0.55	.180	.25	3.07	.003	1.00	0.58	.177	.26	3.25	.001	1.01
Preceptor empathy							0.01	.033	.01	0.13	.898	1.36	
Grit							0.07	.076	.07	0.85	.395	1.27	
Nursing work environment							0.16	.072	.21	2.11	.037	1.41	
R ² =.12, Adj. R ² =.12, F=9.42, p=.003						R ² =.16, Adj. R ² =.16, 4.59, p=.002							

SE=Standard error; VIF=Variance inflation factor.

업정체성 2.41점, 직무수행 2.38점 순으로, 개인적 특성보다 직업정체성 및 직무수행이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 신규간호사의 조직사회화에 대한 Sohn 등 (2008)의 선행연구결과 신규간호사들은 간호업무 수행과정에서 실패를 경험하고, 업무가 미숙한 상태에서 독자적으로 간호 업무를 수행하였을 때 조직사회화 감소의 결과로 이어질 수 있음을 확인할 수 있다. 이를 바탕으로 신규간호사의 조직사회화를 높이기 위한 의료기관의 관심과 간호실무에 대한 교육 프로그램 제공이 요구된다.

본 연구대상자의 조직사회화에 가장 중요한 예측 요인은 근무형태였으며, 근무형태에 따라 조직사회화에 유의한 차이가 있었던 결과가 이를 지지한다. 본 연구대상자 중 교대근무를 하는 경우가 상근제 근무를 하는 경우보다 조직사회화 수준이 낮게 나타났다. 신규간호사의 교대근무는 임상에서의 업무 숙련도가 미숙한 상태에서 3교대라는 새로운 환경에 적응해야 하는 부담감으로 작용하여 조직사회화의 수준이 낮을 수 있다. 신규간호사의 근무형태에 대한 선행연구가 미비하여 직접적 비교는 어렵지만, 신규간호사가 희망 휴무일에 쉬지 못하며 건강 상태가 나쁘고, 간호직에 불만족하는 경우 조직사회화 정도가 낮다는 연구결과(Son & Kim, 2019)와 마찬가지로 근무환경에서 오는 조직사회화의 어려움을 호소하고 있다. 교대 근무자가 상근 근무자에 비해 피로도가 높고, 피로도가 높아질수록 의료사고와 환자 안전에 영향을 주므로(Kim, Lee, Kim, & An 2022), 근무시간이 불규칙한 교대 근무가 상근 근무에 비해 조직사회화 수준을 낮추는 하나의 원인으로 작용했을 것으로 여겨진다. 따라서 신규간호사들의 조직사회화 수준을 향상시키기 위한 다양한 근무형태 개발과 도입이 필요하다. 본 연구대상자의 하위영역별 조직사회화를 살펴보면, 간호 행위시 간호 지식과 기술의 부족, 치료나 검사 방법과 의료기기 조작에 어려움, 응급상황 발생 시 당혹스러움 등으로 스트레스를 받는 내용

을 포함하는 직무수행 영역의 조직사회화가 가장 낮았던 결과를 볼 때, 특히 교대근무를 하는 신규간호사의 조직사회화를 높이기 위해서 직무수행 저하를 유발하는 요인을 우선 파악하여 교육하는 것이 필요할 것이다. 하지만, 본 연구대상자의 조직사회화의 차이를 설명하는 것은 두 그룹의 표본 수의 크기에 차이가 있어 이것이 조직사회화의 차이를 가져온다고 설명하는 것은 오류가 있을 수 있으므로 해석에 신중해야 한다.

간호근무환경 또한 신규간호사의 조직사회화에 중요한 예측 요인이었다. 이는 간호근무환경이 조직사회화의 결과인 조직몰입에 영향을 있는 것으로 나타난 연구결과(Sohn et al., 2008)와 간호근무환경이 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향요인으로 나타난 Choi (2022)의 연구결과와 유사하다. 간호조직은 간호사들이 환자들에게 양질의 간호서비스를 제공하기 위해 간호근무환경을 향상할 필요가 있으며, 좋은 간호근무환경은 간호 인력의 확보 및 양질의 간호서비스를 제공할 수 있도록 하여 간호사의 조직몰입을 높일 수 있으며(Friese, Lake, Aiken, Silber, & Sochalski, 2008), 신규간호사가 병원 업무현장에서의 역할갈등과 업무 미숙으로 인하여 생기는 직무 스트레스는 조직사회화에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 알 수 있다. 또한 간호근무환경이 이직의도를 매개하여 조직사회화에 간접적으로 영향을 미치고, 이직의도, 자기효능감, 적극적 대처를 삼중 매개하여 조직사회화에 간접적으로 영향을 미친다는 선행연구결과(Park, 2020)와 같은 맥락이다. 신규간호사가 간호근무환경을 부정적으로 인식하고 직무 스트레스가 높다고 할지라도 이직의도가 낮으면 조직사회화를 잘 할 수 있고, 또한 신규간호사는 자신에게 주어진 간호근무환경에서 이직의도가 높더라도, 높은 자기효능감과 적극적 대처를 통해 현장 적응을 잘 할 수 있으므로 추후 조직사회화 향상을 위한 프로그램을 구성할 때 이직의도, 자기효능감, 적극적 대처 등의 변수를 포함하여 개발하는 것이 효과적일 수 있을 것이다. 본 연구

에서 신규간호사의 조직사회화에 중요한 예측 요인인 간호근무환경은 조직사회화와 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 대상자가 인식하는 프리셉터의 공감과 그것과도 유의한 양의 상관관계를 보였는데, 이는 신규간호사 스스로의 내적 동기와 끈기, 열정도 중요하지만 특히, 신규간호사가 신종감염병의 재난 상황과 같은 특수한 상황에 투입이 되었을 때 상황에 대한 이해를 높일 수 있는 프리셉터의 경청과 반응, 정서적 유대감도 간호근무환경 인식 변화에 긍정적으로 작용하여 성공적인 적응을 도울 수 있을 것이다.

한편 3교대를 하면서 환자간호라는 목표달성을 위해 지속적으로 노력해야 한다는 부분에서 신규간호사의 그릿이 매우 중요하지만, 본 연구에서 주요 독립변수인 대상자가 인식하는 그릿은 신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 변수로 나타나지 않았다. 이는 신규간호사들이 그릿의 특성인 개인의 심리적 특성보다는 간호근무환경과 같은 조직의 특성이 오히려 중요한 요인으로 작용했기 때문일 것이다. 간호사의 그릿이 높을수록 조직적응의 결과인 이직의도가 낮아진다는 선행연구와 비교하였을 때(Jeong et al., 2019), 추후 대상자를 확대하여 그릿과 이직의도와와의 관계에서 조직사회화를 매개로 한 반복 연구를 제안한다. 또한 본 연구의 주요 독립변수 중 대상자가 인식하는 프리셉터의 공감도 신규간호사의 조직사회화에 유의한 영향으로 확인되지 않았다. 이 결과는 신규간호사의 인지된 프리셉터의 공감이 조직사회화에 영향요인은 아니었던 선행연구(Jang, 2020) 결과와 유사하다. 본 연구대상자들이 인지하는 프리셉터의 공감은 4점 만점에 평균 3.04점으로 선행연구(Choi, Lee, & Kim, 2019)의 3.88점 보다 낮았다. 신규간호사의 공감 수준이 낮을수록 인지된 프리셉터의 공감 수준이 낮고, 인지된 프리셉터의 공감 수준이 낮은 집단은 신규간호사의 이직의도가 높았던 결과를 볼 때(Jeong et al., 2019), 공감은 직무에 대한 개인의 태도 및 인식에 대해 결정하는 중요한 요인이며, 신규간호사 자신의 공감수준이 조직사회화에 중요한 변수가 될 수 있을 것이다. 따라서 추후 신규간호사의 공감 수준을 점검하고 조직사회화에 미치는 영향 정도를 분석해 볼 필요가 있다.

이상의 결과에서 본 바와 같이, 독립변수들의 종속변수에 미치는 상대적인 영향력의 크기가 높지는 않았지만, 신규간호사의 조직사회화는 간호근무환경에 의해 영향을 받음을 알 수 있다. 신규간호사의 조직사회화를 향상시키기 위해서 간호실무현장의 근무환경을 개선하고 만족할 만한 근무환경을 구현할 수 있는 정책적 제도를 모색할 필요가 있다. 본 연구는 일부 종합병원의 신규간호사를 대상으로 편의추출 하였으며 COVID-19 팬

데믹 상황으로 일부 온라인으로 설문조사를 실시하여 온라인으로 접근이 용이한 대상자만 편의추출되었을 가능성이 있으므로 결과의 해석에 신중할 필요가 있다. 그러므로 본 연구의 영향요인으로 파악된 변수 이외의 추가 변수를 투입하여 대규모의 신규간호사를 대상으로 하는 다양한 지역 및 의료기관을 비교. 확대한 폭넓은 연구가 시도되어야 할 것이다.

결론

본 연구는 신규간호사가 인식하는 프리셉터의 공감, 그것, 그리고 간호근무환경이 조직사회화에 미치는 영향을 확인함으로써 신규간호사의 조직사회화를 높이는 전략을 제시하고자 하였다.

본 연구결과 신규간호사의 간호근무환경과 근무형태가 조직사회화의 주요 영향요인이었으며, 설명력은 16%였다. 기존 연구결과와 유사한 결과를 보이는 것은 시대가 변화더라도 간호사의 근무형태와 근무환경이 중요하다는 의미로 해석할 수 있다는 점에서 의의가 있다. 본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다. 신규간호사의 조직사회화 수준을 높이기 위해서는 바람직한 간호근무환경을 형성하고 유연한 근무형태를 할 수 있도록 의료기관 차원의 정책적 노력으로 신규간호사의 조직사회화를 증진시킬 것을 제언한다. 그리고 본 연구에서는 신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 조직적 요인으로 간호근무환경만을 고려했으나, 그 외 신규간호사의 이직의도, 조직문화, 조직구조와 같은 조직사회화의 관계에 영향을 미치는 다양한 변수를 포함시킨 신규간호사 조직사회화의 영향을 규명하기 위한 반복연구 및 확대연구를 제언한다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflicts of interest.

ORCID

An, Byoung Hee <https://orcid.org/0000-0003-0315-4550>
 Kang, Tae Woo <https://orcid.org/0000-0003-1345-2850>
 Park, Ju Young <https://orcid.org/0000-0001-8047-5492>

REFERENCES

Bang, S. S., & Kim, I. O. (2014). Relationship among essentials of fundamental nursing skills performance, stress from work and work capability of new clinical nurses. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 20(4), 628-638.

- <https://doi.org/10.5977/jkasne.2014.20.4.628>
- Cho, E. H., Choi, M. N., Kim, E. Y., Yoo, I. Y., & Lee, N. J. (2011). Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41(3), 325-332. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
- Choi, J. H., Lee, S. O., & Kim, S. S. (2019). The effects of empathy and perceived preceptor's empathy on job satisfaction, job stress and turnover intention of new graduate nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*, 19(3), 313-327. <https://doi.org/10.5392/jkca.2019.19.03.313>
- Choi, M. S. (2022). *Effects of the resilience and nursing work environments on organizational socialization of new nurses in public hospitals*. Unpublished master's thesis, Dong-eui University, Busan.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Friese, C. R., Lake, E. T., Aiken, H., Silber, J. H., & Sochalski, J. (2008). Hospital nurse practice environments and outcomes for surgical oncology patients. *Health Services Research*, 43(4), 1145-1163. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2007.00825.x>
- Goodwin, B., & Miller, K. (2013). Evidence on flipped classrooms is still coming in. *Educational Leadership*, 70(6), 78.
- Jang, K. Y. (2020). *Effects of perceived preceptor's empathy and nursing practice readiness on field adaptation in new nurses*. Unpublished master's thesis, Nambu University, Gwangju.
- Jeong, J. Y., Seo, Y. S., Choi, J. H., Kim, S. H., Lee, M. S., Hong, S. H., et al. (2019). The influence of grit on turnover intention of university hospital nurses: The mediating effect of job involvement. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 49(2), 181-190. <https://doi.org/10.4040/jkan.2019.49.2.181>
- Jeong, K. N., Lee, H. J., & Kwon, H. J. (2015). The effects of fear of negative evaluation, cognitive emotional regulation on field adaptation of new graduate nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 16(10), 6895-6904. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.10.6895>
- Jeong, Y. O., Park, S. C., Jin, J. K., Kim, J. Y., Lee, J. U., Park, S. Y., et al. (2014). Content analysis of communication between nurses during preceptorship. *Journal of Korean Academy Psychiatric Mental Health Nursing*, 23(2), 82-92. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2014.23.2.82>
- Kang, Y. M., & Eun, Y. (2018). The effects of self-efficacy, critical thinking disposition, self-leadership, and communication competency on the core competencies of the preceptor in advanced general hospitals. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 24(3), 279-289. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2018.24.3.279>
- Kim, G. L., Lee, H. J., Cho, Y. S., & Kim, M. H. (2013). The experience of turnover decision making in new graduate nurses. *Journal of Qualitative Research*, 14(1), 22-33.
- Kim, S. H., Park, S. K., & Lee, M. H. (2019). Effect of a nursing practice environment on nursing job performance and organizational commitment: Focused on the mediating effects of job embeddedness. *The Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(3), 208-219. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.3.208>
- Kim, S. J., & Jo, S. H. (2017). The development and validity of the empathy rating scale by a third party. *The Journal of the Korea Contents Association*, 17(8), 435-453. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.08.435>
- Kim, T. H., Lee, Y. H., Kim, M. R., & An, M. J. (2022). Association of circadian rhythm, daytime sleepiness, and fatigue according to the type of shift work among nurses working at a tertiary teaching hospital. *Journal of the Korean Society for Multicultural Health*, 12(1), 61-70. <https://doi.org/10.33502/JKSMH.12.1.061>
- Kim, Y. M. (2022). *The influence of grit and organizational socialization on clinical competency in new graduate nurses*. Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon.
- Kim, Y. S., & Park, K. Y. (2013). The mediating effect of professionalism in the relationship between clinical competence and field adaptation in newly graduated nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(4), 536-543. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.536>
- Ko, Y. J., & Hong, S. G. R. (2018). Lived experiences toward harmful work environment among clinical nurses: Phenomenological approach. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(3), 173-181. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.173>
- Kwon, I. G., Jung, K. H., Cho, H. S., Hwang, J. W., Kim, J. Y., Jeon, K. O., et al. (2002). Development and validation of the core competency evaluation tool for new graduate nurse's preceptor. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 02(8), 535-549.
- Lake, E. T., & Friese, C. R. (2006). Variations in nursing practice environments: Relation to staffing and hospital characteristics. *Nursing Research*, 55(1), 1-9. <https://doi.org/10.1097/00006199-200601000-00001>
- Lee, J. Y., & Park, S. Y. (2014). Relationship between the practice environment of nursing and critical thinking disposition of nurses in local general hospitals. *The Journal of Korean Nursing Academy of Nursing Administration*, 20(2), 145-153. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.145>
- Lee, J. Y., Heo, Y. J., Lee, W. J., & Oh, J. E. (2019). A concept analysis of nurses's grit. *Crisisonomy*, 15(5), 35-48. <https://doi.org/10.14251/crisisonomy.2019.15.5.35>
- Lee, S. K., Park, S. N., & Jeong, S. H. (2012). Nursing core competencies needed in the fields of nursing practice for gradu-

- ates in nursing. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), 460-473.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.460>
- Park, H. S., Lee, K. M., & Shin, N. Y. (2020). Development and validation of the clinical nurses grit scale (CN-GRIT). *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(1), 55-64.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.1.55>
- Park, K. S. (2020). *Structural equation modeling of field adaptation in newly registered nurses working in a tertiary hospital*. Unpublished doctoral dissertation, Chonnam National University, Gwangju.
- Sohn, I. S., Kim, H. S., Kwon, J. S., Park, D. L., Han, Y. H., & Han, S. S. (2008). Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 14(1), 85-97.
- Son, J. E., & Kim, S. H. (2019). The influence of job stress, self-esteem, and resilience on the field adaptation in newly graduated nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 25(2), 151-160.
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2019.25.2.151>
- Woo, J. H., Park, J. Y., & Kim, N. Y. (2016). Factors influencing field adaptation in newly graduated nurses. *The Journal of Korean Academy of Psychiatric Mental Health Nursing*, 25(3), 187-194. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2016.25.3.187>