



병원간호사가 지각하는 성장욕구와 조직분위기가 조직사회화에 미치는 영향

송영신¹⁾ · 이미영²⁾

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 국내외 급변하는 의료환경의 변화로 병원의 기획, 경영, 재무, 마케팅 등에 더 세심한 관심과 관리가 집중되고 있다. 이중 가장 중요하게 대두되고 있는 부분이 인적자원관리 분야로 병원은 다른 조직에 비해 많은 전문직종이 종사하고 있고, 끊임없이 의료적 진단 및 치료, 환자간호, 임상연구 등이 다양한 이들에 의해 이루어지고 있는 곳이다(김복순, 2001). 이 가운데 환자들과 지속적으로 접촉하고 친밀한 관계를 갖고 있는 간호사는 병원 조직을 구성하는 하위조직 중 가장 규모가 큰 조직으로 병원 전체 인력의 30% 이상을 차지하고 있어(손인순, 김남은과 한상숙, 2008), 이들 간호조직의 역할이 병원 경영과 환자만족에 미치는 영향을 무시할 수 없는 형편이다. 간호사가 제공하는 서비스를 간호라 할때 그 간호의 질이 간호사의 질에 달려있으므로 병원에서는 환자에게 질 높은 간호를 제공하기 위해 우수한 간호사를 선발하고, 그들이 병원 조직에 성공적으로 적응하도록 신규간호사 교육프로그램, 프리셉터십 등 다양한 프로그램을 적용하고 있다.

최근 간호 연구자들이 성공적인 간호조직을 만들기 위해 조직사회화 개념을 도입하고 있는데, 초기 사회과학의 한 분야로 출발한 조직사회화 개념은 이미 기업, 군, 공무원조직 등에서 조직관리와 인사관리 개념으로 활용하고 있으며, 최근에는 조직사회화 관련 변수를 탐색하여 그 관련 변인을 프로그램에 적용하여 실무적용의 가능성을 검증하고 있는 개념이다(김복순, 2001; 전이영, 2005; 부은희, 2006; 이희선, 2007).

조직사회화란 조직내 특정 역할 수행과 관련된 업무를 받고 학습하는 과정으로 조직구성원으로서의 역할수행에 필요한 가치관, 수행능력 및 기대되는 행위, 조직내 사회적 지식을 학습하는 과정이면서(Louis, 1980), 조직의 구성원과 조직 전체 양측 모두에게 필요한 과정이다(전이영, 2005). 성공적인 조직사회화는 조직원에게 긍정적인 시각을 갖게 해주어 조직몰입 및 만족도를 증진시키며, 결국 조직 구성원으로서의 역할을 충실히 해낼 수 있는 기반을 제공한다(이희선, 2007).

간호조직에서 조직사회화 개념을 수용해야 하는 이유는 외부적으로는 병원이 효율성을 중시한 경영마인드로 전환되면서 조직관리 기법이 빠르게 변화하고 있고, 내부적으로는 조직을 구성하는 간호사들의 교육수준 상승과 성장욕구 및 가치관이 다양화됨에 따라 이러한 조직과 개인간의 관계를 설명하는데 적합하기 때문이다. 특히 간호사의 이직률과 사직률이 증가함에 따라 조직몰입 증진을 위해 그 중요성이 강조되고 있으며, 최근 간호현장에서는 조직사회화를 현장적으로 표현하기도 한다(손인순 등, 2008).

그동안의 조직사회화 관련 연구 대상은 간호학뿐 아니라 여러 분야에서 초기 조직진입자 즉 신규간호사나 신입사원이었다(박지우, 2009; 신혜경, 2004). 그 이유는 입사 후 1년 이내에서 2년 사이의 간호사 이직이 가장 높고(김정희와 박성애, 2002), 이직으로 인한 직, 간접비용의 증가, 안정된 간호서비스 제공의 어려움, 간호의 질 저하 등 이들에 대한 간호관리 전략이 필요해 짐에 따른 현상으로 설명할 수 있다. 그러나 신규간호사들이 겪는 복잡한 의료구성원들과의 관계, 삼교대 근무, 다양한 환자들의 요구, 법적 책임 등 실무와 관련된 다양한 문제 등은 초기단계에 국한된 것이 아니고 경력이 높아가면

주요어: 병원간호사, 조직사회화, 조직분위기, 성장욕구, 회귀분석

1) 제1저자: 존스홉킨스대학교 간호대학 박사 후 과정 연구원, 2) 을지대학병원 간호부장

투고일: 2010년 9월 29일 심사완료일: 2010년 10월 5일 게재확정일: 2010년 10월 26일

서 역할변화에 따른 새로운 리더십을 요구 받거나, 전문 지식에 대한 요구 등 또 다른 사회화에 직면하면서 계속된다(김복순, 2001).

그러므로 각 임상단계에서 개인이 조직에 어떻게 사회화되는가에 관심은 계속되어야 할 것으로 생각되어 본 연구에서는 이전의 연구결과를 토대로 신규간호사를 포함해 끊임없이 재사회화되고 있는 경력 전반에 있는 간호사를 대상으로 연구를 시도하였다.

한편, 조직은 주어진 환경에 적응하면서 나름대로의 조직 고유의 독특한 성격인 조직분위기를 형성하게 되는데(정미숙, 2009), 특히 간호조직은 간호라는 공동목표를 가지고 있는 비교적 단일 집합체로 서열화 된 조직구조 하에 통제가 강하면서도 전문직으로서의 자율성이 조합된 독특한 분위기를 가지고 있다. 조직문화를 이끄는 조직분위기는 조직사회의 성공요인으로 작용할 수 있다고 판단되기에 조직분위기에 영향을 미치는 다양한 변수와의 관계를 증명하는 연구가 필요한 실정이다. 특히 간호조직의 분위기를 구체적으로 연구한 사례는 드물며 조직사회화가 계속된 학습과정이라고 정의된 바 성장욕구를 포함한 개인적 특성과 조직분위기가 조직사회화와 어떤 관계가 있는지 확인해 보는 것이 의의가 있을 것으로 판단되었다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 다양한 경력을 가지고 있는 간호사의 일반적 특성에 따른 성장욕구와 조직분위기 및 조직사회화 정도를 확인하고, 이들 변수간의 관계를 확인하여 조직사회화에 영향을 주는 요인을 확인하고자 한다.

구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 조사한다.
- 2) 대상자의 성장욕구, 조직분위기와 조직사회화 점수를 확인한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 성장욕구, 조직분위기와 조직사회화 점수를 비교한다.
- 4) 주요변수인 조직사회화 7개 영역과, 성장욕구 및 조직분위기 점수간의 상관관계를 확인하고, 일반적 특성과 성장욕구 및 조직분위기가 조직사회화에 미치는 영향을 파악한다.

3. 용어정의

1) 성장욕구

이론적 정의: 성장욕구는 한 개인이 조직에서 성장, 발달하고 싶은 욕구와 관련되는 개인적 특성으로 자존 욕구와 자아실

현 욕구에 대한 열망을 의미한다(Phillips, & Bedeian, 1994).

조직적 정의: 본 연구에서는 Hackman과 Oldham (1980)이 개발한 6문항 5점척도로 측정된 점수를 의미하며 점수가 높을수록 성장욕구가 많은 것을 의미한다.

2) 조직분위기

이론적 정의: 조직분위기는 다른 집단과 구별되고, 시간적으로 비교적 영속적이며 구성원의 행동에 영향을 미치는 특성의 집합으로서 작업환경에서 직, 간접으로 동기부여 및 행위에 영향을 미치는 일련의 측정 가능한 특성을 의미한다(Milton, 1981).

조직적 정의: 본 연구에서는 Friedlander와 Margulies (1969)가 개발한 조직분위기 측정도구를 신혜경(2004)이 수정·보완한 25문항 5점 척도로 측정된 점수를 의미하며 점수가 높을수록 동료간 친밀도, 사기가 높고 상사의 관심 있는 배려가 높은 것을 의미한다.

3) 조직사회화

이론적 정의: 조직사회화란 구성원으로 역할수행에 필요한 가치관, 수행능력 및 기대되는 행위, 조직내 사회의 지식을 학습하는 과정이다(Louis, 1980).

조직적 정의: 본 연구에서는 병원간호사회의 연구지원을 받아 손인순 등(2008)이 개발한 7가지 영역(개인적 특성, 조직특성, 직업정체성, 직무수행, 직무만족, 조직몰입과 소진)의 39문항 5점척도로 측정된 점수를 의미하며, 점수가 높을수록 조직사회화 정도가 높은 것을 의미한다.

4. 연구의 제한점

본 연구의 대상자는 일부 선정된 병원의 간호사를 대상으로 조사한 결과이므로 모집단을 대표하기에는 한계가 있어 연구결과를 전체 간호사와 병원으로 일반화 하는데는 제한점이 있다.

II. 문헌고찰

1. 조직사회화 개념

조직사회화 개념은 조직행위의 여러 분야를 포함하고 있기 때문에 연구자에 따라 다양하게 정의되고 있다. Van Maanen과 Schein (1979)은 “개인이 조직의 일원으로 참여하여 새로운 역할을 담당해 나갈 수 있도록 새로운 가치관, 규범, 기대되는

행위를 학습해 나가는 과정”으로, Feldman (1981)은 직무기술과 능력의 개발, 적절한 역할행동의 학습, 집단 규범 및 가치에의 적응 등 총괄적 과정으로 정의하고 있다. 우리나라에서는 김문실과 최순옥(2003)이 조직사회화에 대해 “개인이 속해있는 조직의 설립방향을 수용하고 조직의 규범과 가치를 내면화하며, 조직이 필요로 하는 업무지식, 기술의 습득 및 지지적인 상호관계를 통해 직업적 정체성을 형성하고 조직의 생산성 있는 일원으로 변화하는 과정”으로 정의하였다. 이들은 개념분석을 통해 5개 조직의 가치신념의 내면화, 조직규범 및 생활양식 습득, 업무수행능력 함양, 지지적 상호관계유지, 직업적 정체성 확립 속성을 도출하여 병원 환경에 맞는 조직사회화 측정도구 개발을 위한 기반을 제공하기도 했다. 같은 맥락으로 손인순 등(2008)은 문헌고찰을 통해 조직사회화가 개인적 특성, 단체적 특성, 직업정체성에 영향을 받아 직무수행, 직무만족, 조직몰입과 소진에 영향을 준다는 개념적 기틀을 바탕으로 자기효능감, 대인관계, 상호신뢰성, 응집력, 전문직관, 지식 및 기술, 병원행정, 자율성, 근속(이직), 동일시, 감정적 소진이 포함된 7개 영역 11개 요인으로 구성된 도구를 개발하였다. 본 연구에서는 이들이 개발한 도구가 병원간호사의 조직사회화를 포괄적으로 확인할 수 있을 것으로 판단되어 사용되었다.

조직사회화를 설명하는 접근법에는 개인주의적 접근법, 상황주의적 접근법과 이 모두 고려된 상호작용적 접근법이 있는데 상황주의적 접근법은 개인의 특성보다는 조직의 사회화 활동을 더 강조한 접근법이며(Allen, & Meyer, 1990), 개인주의적 접근법은 개인의 성격특성, 가치관, 동기, 능력 및 감정 등 상황에 적합하게 되려는 개인의 의지나 능력을 통한 과정으로 설명하고 있다(Kammeyer-Mueller, & Wanberg, 2003). 마지막으로 상호작용론적 관점에 입각한 조직사회화의 특성을 Feldman (1981)은 4가지로 설명하고 있는데, 첫째, 조직사회화 과정의 연속성 즉 조직 진입 전부터 조직 진입 후 직무전환, 승진, 전직 등에도 계속된다는 것이며, 둘째, 조직사회화 과정을 통해 새로운 자아상과 가치관 및 행동양식을 습득하는 등의 변화를 하게 된다는 것이다. 셋째, 개인과 조직과의 목표를 일치시키기 위해 끊임없는 협상의 과정이 조직사회화 과정이며, 마지막으로 이 과정을 통해 조직구성원은 타인의 지시나 통제 없이 스스로 자연스럽게 업무를 수행하게 된다. 위 3가지 접근법 중 본 연구에서는 상호작용적 접근법에 근거하여 개인적 특성과 조직특성이 조직사회화에 어떤 영향을 미치는 지를 확인하고자 하였다.

2. 조직사회화 관련 요인

한편, 병원간호사를 위한 조직사회화 도구가 개발되기 이전

에 간호사들의 사회화 과정을 이해하기 위한 연구가 시도되었는데, 김복순(2001)은 3년 이상 경력을 가진 간호사의 사회화 과정을 일상생활 기술적 연구방법을 이용하여 분석하여 입사 후 1년 정도 까지는 준비기(분투의 단계), 1년이 지나고 후배 신규가 들어오는 이행기(눈뜨임의 단계), 3년 정도 후 중간 역할자로서의 전환기(변화의 단계), 결혼적령기와 맞물려 반복되는 직업에 따른 갈등기(정체성 혼란의 단계), 5년 이상 근무한 간호사들은 경제적 안정과 일에 대한 보람과 성취감을 느끼는 수용기(성숙의 단계)로 이루어짐을 확인하였다. 대부분 조직사회화 연구 대상자는 신규간호사였는데, 신혜경(2004)은 신규간호사를 대상으로 연구한 결과 그들의 조직사회화는 일반적인 특성에 따라 유의한 영향을 받으며 자기효능감, 프리셉티브의 관계에 대한 인식과 조직분위기가 주요 관련요인임을 확인하였다. 또한 박지우(2009)는 조직사회화를 개인적 특성, 단체적 특성, 전문직관, 직무수행, 직무만족, 조직몰입, 소진으로 정의하면서 신규간호사를 대상으로 이고그램 성격유형에 따른 조직사회화 점수를 비교한 결과 현신형, 원만호인형, 이상형, 명랑낙관형 중 이상형이 조직사회화 점수가 가장 높게 나타나 개별 특성에 맞는 프로그램 개발의 중요성을 암시하기도 했다. 최근에는 조직사회화 증진을 위한 프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하는 연구가 시도되고 있다. 부은희(2006)는 신규간호사를 대상으로 2개월 동안 자기효능증진 프로그램을 실시한 결과 자기효능감이 높은 간호사의 조직사회화 중 조직몰입도가 높았고, 직무만족, 과업숙련도와 정상관계를 보였다. 이희선(2007)은 조직사회화를 역할측면, 대인관계측면, 조직가치화측면으로 정의하면서, 신규간호사의 개인적 특성을 고려한 조직가치, 자기효능, 성장육구, 대인관계 능력요소로 구성된 조직사회화 증진 프로그램을 개발하여 6주간 집단교육을 실시한 결과 이들의 조직가치 내면화 측면의 조직사회화 정도와 직무만족과 조직몰입이 높게 나타났다. 이 같은 결과를 바탕으로 조직사회화 개념이 실제 현장에서 프로그램으로 개발되어 병원 조직관리와 실무교육에 적용할 수 있는 유용한 개념임을 확인하였다.

조직분위기는 조직구성원의 행동에 많은 영향을 주게 되고 그들의 행동은 조직분위기를 형성하는 중요한 요인으로 작용함으로써 상호간의 밀접한 관계를 갖는다. 조직분위기 연구는 심리적 환경과 행동에 관련된 사회적, 조직적, 그리고 상황적 영향에 대한 관심이 증가되면서 이러한 환경적 영향요인들과 관련되어 사용되었으며 결국 조직분위기는 개인적, 조직적 상호작용을 반영하고 있으며, 조직 내에서의 개인행동에 영향을 주는 여러 조직관련 변인과 관련되어 연구되었다(김충식, 2006).

이상의 문헌들을 종합해 본 결과 조직사회화 관련 변수는 크

게 개인 및 조직관련 요인으로 나눌 수 있으며 개인 관련요인으로는 재직의도, 역할모호성, 역할갈등, 스트레스, 직무에 대한 현실감, 적합성, 자기효능감이 있고 조직 관련요인으로는 조직분위기, 조직몰입, 직무만족, 임파워먼트 등으로 나타났다(손인순 등, 2008; 신혜경, 2004). 이들 변수들은 상호간 영향을 주고받고 있으며 간호사의 조직몰입과 직무만족과 같은 간호성과에 영향을 주는 것으로 나타났다.

본 연구는 상호작용적 접근법에 근거하여 간호사의 일반적 특성, 성장욕구 및 조직분위기가 조직사회화와 어떤 관계를 맺고 결국 조직사회화를 얼마나 설명하는지 확인하고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 병원간호사를 대상으로 개인의 성장욕구와 조직분위기 및 조직사회화와의 관계를 확인하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상

서울시와 대전시 소재 500명상 이상 종합병원과 종합전문요양기관에 근무하는 일반간호사, 주임(책임)간호사, 수간호사 등 다양한 직위의 간호사를 대상으로 조사하였다. 본 연구를 위한 표본 수 산정은 Tabachnick과 Fidell (2007) 이 제한한 회귀분석을 위해 필요한 표본 수 산정공식인 $N \geq 50 + 8m$ (m =독립변수 개수)에 따라 대상자 수를 산정하였다(Tabachnick, & Fidell, 2007).

연구를 시작하기 전 연구목적은 각 병원의 책임 부서에 설명하고 허락을 받은 후 개별적으로 연구목적과 동의서 양식을 동봉하여 각 대상자들의 정보가 숫자로 암호화되어 비밀이 보장됨을 설명하고, 원하지 않는 경우 참여하지 않아도 됨을 알려 주었다. 아울러 연구결과가 참여한 병원별 자료가 아닌 전체 대상자의 결과로 발표됨을 각 기관에 설명하였다. 최종적으로 이 모든 연구 내용을 이해하고 동의서에 서명한 606명의 대상자가 본 연구에 참여하였다.

3. 연구도구

1) 성장욕구

Hackman과 Oldham (1980)이 개발하고 신혜경(2004)이 수

정한 성장욕구 측정도구는 총 6문항으로 이루어져 있으며 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 응답할 수 있다. 측정 내용은 상급자로부터의 공정한 대우와 인정받고자 하는 욕구, 업무수행을 통한 개인의 성장과 발전을 이루고자 하는 욕구, 도전적인 업무에 대한 욕구와 승진에 대한 욕구, 성취감에 대한 욕구를 측정할 수 있다. 신혜경(2004)의 연구 당시 본 도구의 Cronbach's α =.86이었고, 본 연구에서의 Cronbach's α =.81로 나타났다.

2) 조직분위기

조직분위기 측정도구는 Friendlander와 Margulies (1969)가 개발하고 신혜경(2004)이 수정·보완한 5점척도, 25문항이며, 점수가 높을수록 조직분위기가 긍정적인 것을 의미한다. 본 도구는 동료행위 13문항, 상사행위 12문항으로 구성되어 있으며 위 성장욕구와 같이 5점 척도로 측정된다. 신혜경(2004)의 연구에서의 Cronbach's α =.89였고, 본 연구에서는 Cronbach's α =.86로 나타났다.

3) 조직사회화

조직사회화란 구성원으로 역할수행에 필요한 가치관, 수행능력 및 기대되는 행위, 조직내 사회의 지식을 학습하는 과정으로(Louis, 1980), 본 연구에서는 병원간호사회의 연구지원을 받아 손인순 등(2008)이 개발한 7가지 영역의 39문항 5점 척도로 측정된 점수를 의미한다.

이전의 연구자들이 조직사회화를 측정하기 위해 기존의 여러 학자들이 각각 제시한 역할갈등, 대인관계 사회화 및 조직가치 내면화 등을 측정하는 도구를 모아 재조직하여 조직사회화 개념을 측정하려고 했다면, 손인순 등(2008)이 개발한 도구는 하나의 도구 내에 7개 영역 11개 요인이 구성되어 있어 조직사회화 개념을 포괄적으로 측정할 수 있다(손인순 등, 2008). 본 도구의 구성요인은 자기효능감과 대인관계로 이루어진 개인적 특성영역, 상호신뢰성과 응집력으로 구성된 단체적 특성, 전문직관으로 형성된 직업정체성, 직무관련 지식과 기술, 병원행정과 자율성에 대한 직무만족영역, 근속(이직)과 동일시를 묻는 조직몰입 및 감정적 소진영역으로 이루어져있다. 도구 개발 당시 신규간호사를 대상으로 그 신뢰도와 타당도를 입증하였고, 도구의 내적일관성은 Cronbach's α =.97이었으며(손인순 등, 2008), 본 연구에서도 Cronbach's α =.71로 나타나 본 도구가 여러 임상단계에 있는 간호사의 조직사회화 개념을 측정하는데 내적일관성이 있는 것으로 나타났다.

4. 자료수집방법 및 절차

2009년 5월부터 7월까지 서울과 대전에 소재한 5개 500병상 이상의 종합병원과 종합전문요양병원(사립대학병원, 국립대학병원)을 대상으로 이들 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 700개의 설문지를 배포하고 이중 연구참여에 동의한다고 서명한 606개의 자료를 분석하였다. 자료 회수율은 86.5%였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS 17.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다.

대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였으며, 성장육구, 조직분위기와 조직사회화 점수는 평균과 표준편차를 산출하였다. 일반적 특성에 따른 성장육구, 조직분위기와 조직사회화 점수 비교는 t-test, ANOVA로 분석하였으며, 사후검증은 Sheffè test로 분석하였다. 변수간의 상관관계는 Pearson Correlation 계수를 산출하였으며, 조직사회화에 영향을 주는 변수를 확인하기 위해 단계적 회귀분석을 실시했다. 본 연구에서 모든 분석의 통계적 유의성은 유의수준 $p < .05$ 에서 검증하였으며, 연구도구의 신뢰도는 Cronbach's α 계수로 확인하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 606명 중 20대가 71.9%로 가장 많았으며, 임상경력은 1~3년 경력자가 28.9%로 가장 많았다. 최종 교육수준은 48.7%가 3년제 졸업자로 전문학사였으며, 89.4%가 일반간호사로 일하고 있었다. 근무부서로는 병동이 56.9%로 수술실이나 응급실, 분만실, 신생아실 등 특수부서 근무자에 비해 많았다(표 1).

2. 대상자의 성장육구, 조직분위기와 조직사회화 점수 분포

연구대상자의 성장육구, 조직분위기 및 조직사회화 평균점수는 <표 2>와 같다.

성장육구의 경우 점수범위가 최소 2.17점~최대 5점이었으며 평균 3.81점으로 나타났다.

조직분위기의 점수범위는 최소 1.56점~최대 4.68점이었으며, 평균 3.37점이었다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성

		(N=606)	
특성	구분	n	%
성별	여자	595	98.2
	남자	11	1.8
연령	20대(29세 이하)	436	71.9
	30대(30~39세 이하)	135	22.3
	40대(40~49세 이하)	27	4.5
	50대 이상	8	1.3
결혼상태	기혼	153	25.2
	미혼	453	74.8
경력	1년 미만	76	12.5
	1~3년 미만	175	28.9
	3~5년 미만	120	19.8
	5~7년 미만	81	13.4
	7~10년 미만	74	12.2
	10년 이상	80	13.2
최종 교육수준	전문학사	295	48.7
	간호학사	164	27.0
병원규모	특별과정이나 학점은행과정중 대학원 이상	98	16.2
	종합전문요양기관(국립대학병원)	49	8.1
	종합전문요양기관(사립대학병원)	91	15.0
직위	종합병원	166	27.4
	일반간호사	349	57.6
	주임(책임)간호사	542	89.4
근무부서	수간호사 이상	35	5.8
	병동	29	4.8
	특수부서(수술실, 중환자실, 응급실, 분만실, 신생아실, 외래 등)	345	56.9
특수부서(수술실, 중환자실, 응급실, 분만실, 신생아실, 외래 등)	261	43.1	

<표 2> 대상자의 성장육구, 조직분위기와 조직사회화 평균점수 분포

(N=606)				
변 수	최소값	최대값	평 균	표준편차
성장육구	2.17	5.00	3.81	0.47
조직분위기	1.56	4.68	3.37	0.39
조직사회화전체	2.64	4.08	3.27	0.23
개인적 특성	2.25	4.88	3.44	0.43
조직특성	1.75	4.63	3.63	0.40
직업정체성	1.33	5.00	3.48	0.62
직무수행	1.00	5.00	3.00	0.68
직무만족	1.00	4.60	2.86	0.50
조직몰입	1.60	4.20	2.86	0.38
소진	1.60	5.00	3.44	0.62

7개의 하위영역으로 구성된 조직사회화 전체 평균점수는 3.27점이었으며, 7개 하위영역 중 조직특성이 3.63점으로 가장 높았고, 직무만족과 조직몰입 점수가 각각 평균 2.86점으로 가장 낮은 점수를 보였다.

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 성장욕구, 조직분위기와 조직사회화 점수 분포

대상자의 일반적 특성에 따른 성장욕구와 조직분위기의 점수 차이를 t-test와 ANOVA로 분석한 결과, 성장욕구의 경우 경력, 최종 교육수준, 직위에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였고($p < .05$), 조직분위기의 경우 연령, 경력, 최종 교육수준, 병원규모, 직위에 따라 통계적으로 유의한 점수 차이를 보였다($p < .05$). 조직사회화 점수의 경우 연령, 결혼상태, 경력, 최종 교육수준, 병원규모, 직위에 따라 통계적으로 유의한 차이를

보였다($p < .05$) (표 3).

4. 대상자의 성장욕구, 조직분위기와 조직사회화와의 상관관계

조직사회화 각 7개 하위영역과 성장욕구 및 조직분위기 점수 간의 상관관계를 Pearson correlation coefficient로 분석하였다. 그 결과 성장욕구의 경우 조직사회화 하위영역 중 개인적 특성, 조직특성, 직업정체성, 직무수행 및 조직몰입과 통계적으로 유의한 정상관계를 보였고 전체 조직사회화 점수와도 통계적으로 유의한 정상관계를 보였다(표 4).

조직분위기의 경우에는 조직사회화 하위영역 중 소진은 통계적으로 유의한 역상관관계를 보였고, 나머지 하위영역간에 통계적으로 유의한 정상관계를 보였다(표 4).

〈표 3〉 대상자의 일반적 특성에 따른 성장욕구, 조직분위기와 조직사회화 점수 분포

(N=606)

특성	구분	성장욕구		조직분위기		조직사회화	
		평균±표준편차	t or F (p)	평균±표준편차	t or F (p)	평균±표준편차	t or F (p)
연령	20대(29세 이하) ^a	3.79±.44		3.34±.39		3.24±.23	
	30대(30~39세) ^b	3.87±.52	2.40	3.40±.38	8.22	3.35±.26	13.41
	40대(40~49세) ^c	3.99±.61	(.066)	3.68±.26	($<.001$)	3.40±.16	($<.001$)
	50대 이상 ^d	3.72±.62		3.63±.33	(a<b,d<c)	3.53±.22	(a<b,c<d)
결혼상태	미혼	3.80±.47	0.68	3.42±.39	1.86	3.34±.22	3.78
	기혼	3.83±.50	(.491)	3.35±.39	(.062)	3.25±.23	($<.001$)
경력	1년 미만 ^a	3.82±.43		3.46±.37		3.26±.24	
	1~3년 미만 ^b	3.75±.46		3.34±.37	4.29	3.24±.21	8.44
	3~5년 미만 ^c	3.76±.46	2.93	3.29±.35	(.001)	3.22±.24	($<.001$)
	5~7년 미만 ^d	3.78±.41	(.013)	3.36±.43	(c<b,e,d,a<f)	3.30±.24	(c<b,a,d<e<f)
	7~10년 미만 ^e	3.92±.48	(b,c<a,d<e,f)	3.34±.44		3.32±.24	
10년 이상 ^f	3.94±.59		3.51±.36		3.41±.22		
최종 교육수준	전문학사 ^a	3.75±.43		3.37±.37		3.25±.22	
	간호학사 ^b	3.82±.52	4.87	3.40±.41	6.45	3.31±.26	7.09
	특별과정이나 학점은행과정 중 ^c	3.88±.48	(.002)	3.26±.38	(.001)	3.25±.21	($<.001$)
대학원 이상 ^d	4.01±.50	(b<a,c<d)	3.52±.40	(a,c<b<d)	3.40±.26	(c,a,b<d)	
병원규모	종합전문요양기관(국립대학병원) ^a	3.90±.56		3.46±.39	5.50	3.35±.26	6.24
	종합전문요양기관(사립대학병원) ^b	3.79±.41	1.74	3.30±.39	(.004)	3.25±.23	(.002)
	종합병원(500병상 이상) ^c	3.80±.48	(.175)	3.38±.38	(b<c<a)	3.27±.23	(b,c<a)
직위	일반간호사 ^a	3.79±.45	6.06	3.35±.39	8.58	3.26±.23	15.76
	주임(책임)간호사 ^b	3.98±.58	(.002)	3.54±.34	($<.001$)	3.43±.19	($<.001$)
	수간호사 이상 ^c	4.04±.62	(a<b<d)	3.59±.36	(a<b<c)	3.42±.24	(a<b,c)
근무부서	병동	3.81±.49	-0.16	3.37±.39	-0.22	3.27±.24	-0.88
	특수부서	3.82±.44	(.868)	3.37±.39	(.821)	3.28±.22	(.375)

a,b,c,d,e,f: Scheffè test

〈표 4〉 대상자의 성장욕구, 조직분위기와 조직사회화 변수간의 상관관계

(N=606)

r 값	성장욕구	조직분위기	조직사회화 전체	개인적 특성	조직특성	직업정체성	직무수행	직무만족	조직몰입	소진
성장욕구										
조직분위기	.280**									
조직사회화 전체	.332**	.523**								
개인적 특성	.282**	.429**	.723**							
조직특성	.240**	.347**	.562**	.255**						
직업정체성	.267**	.445**	.591**	.359**	.389**					
직무수행	.164**	.098*	.512**	.326**	-.021	.069				
직무만족	.061	.396**	.456**	.249**	.129**	.290**	.070			
조직몰입	.179**	.409**	.404**	.206**	.091*	.375**	.099*	.357**		
소진	-.076	-.233**	-.046	-.135**	-.019	-.193**	-.081*	-.332**	-.364**	

** p<.01, * p<.05

〈표 5〉 조직사회화 영향요인 분석

(N=606)

Model	영향 요인	조직분위기	성장욕구	경력	Adjusted R ²	F	p
Model 1		.523			.272	227.55	.000
Model 2		.467	.201		.309	136.05	.000
Model 3		.450	.191	.164	.334	102.21	.000

Model 1 회귀추정식: [조직사회화] = 2,218+0,314×[조직분위기]

Model 2 회귀추정식: [조직사회화] = 1,952+0,281×[조직분위기]+0,100×[성장욕구]

Model 3 회귀추정식: [조직사회화] = 1,966+0,270×[조직분위기]+0,095×[성장욕구]+0,001×[경력]

5. 조직사회화 영향요인 분석

성장욕구와 조직분위기가 조직사회화에 미치는 영향을 분석하기 위해 대상자의 일반적 특성, 성장욕구 및 조직분위기 변수를 독립변수로 투입하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저 독립변수간에 다중공선성 문제가 나타나는지 파악하기 위해 분산팽창계수(VIF: variance inflation factor)를 확인한 결과 모두 1.5 이하로 다중공선성이 없는 것으로 확인되었다. 분석 결과 〈표 5〉에서 보는 바와 같이 Model 1에서 조직분위기가 독립변수로 투입되었을 때 27.2%, Model 2에서는 조직분위기와 성장욕구가 30.9%, Model 3에서는 조직분위기, 성장욕구 및 경력이 독립변수로 투입되어 조직사회화를 33.4% 설명하는 것으로 나타났다(표 5).

V. 논 의

간호사는 자신이 속한 조직에서 환자의 입장을 이해하고 도우며, 책임감과 프로의식을 가지고 함께 하는 조직구성원과 간호서비스를 받는 대상자에게 신뢰감을 줄 수 있어야 한다. 그러기 위해서는 간호사로서의 합당한 지식과 기술을 바탕으로 명확히 자신의 역할을 이해하고 개인의 욕구를 성취할 수 있는 성공적인 조직사회화를 만들어 가야 한다. 본 연구는 간호사들이 자신이 가지고 있는 성장욕구와 본인이 지각하고 있는 조직분위기가 조직사회화와 어떤 관련이 있는지 확인함으로써 성공적인 조직사회화를 위한 프로그램 개발의 기초를 제공하고자 시도하였다.

연구 대상자 606명의 간호사의 성장욕구와 조직분위기 및 조직사회화 점수 분포를 보면, 5점 만점 기준으로 각각 3.81점, 3.37점, 3.27점으로 보통 이상의 점수를 나타냈다. 이는 이전

의 연구인 신혜경(2004)과 이희선(2007)의 연구와도 유사한 결과로 간호사들이 개인의 성장에 도움이 되는 직무로부터 안정적인 심리상태에 있으며, 동료나 상사와 긍정적인 조직분위기를 지각하고 긍정적으로 조직사회화를 지각하는 것으로 나타났다.

선행연구에 의하면, 이러한 조직사회화는 간호사의 일반적 특성에 의해 긍정적, 부정적으로 작용할 수 있는 것으로 보고되고 있는데(손인순 등, 2008; 양애선, 2008), 본 연구 대상자들 역시 일반적 특성(경력기간, 교육수준, 직위)에 따라 세 변수 모두 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 경력의 경우 1년 미만에서 성장욕구와 조직분위기 및 조직사회화 점수가 높았고 이러한 점수는 경력이 늘어가면서 감소하다가 다시 5년 이상의 경력으로 들어갈수록 다시 증가하여 10년 이상자의 경우 가장 높은 점수를 보였다. 실패한 조직사회화가 이직이라는 결과를 초래한다고 볼 때(Conrad, & Poole, 2004), 이는 이직률이 3년(유창희, 1997) 혹은 3~5년(박현숙, 2002)에서 높다고 보고한 이전의 연구결과를 지지하는 것으로 생각된다. 또한 조직의 초기진입자인 신규간호사의 경우 기본업무를 파악하고 여러가지 대인관계를 형성해 가는 단계로 한 구성원으로서 완전히 자리잡지 못하는 미숙한 단계이므로 조직환경에 잘 적응하도록 하기 위한 전략이 이들에게 적용된 것이 다른 경력자에 비해 높은 조직사회화 점수의 원인으로 파악된다(이희선, 2007; 신혜경, 2004). 그러나 일반적으로 입사 후 2년차 때 직무에 대해 안정적으로 한 구성원으로 자리를 잡고, 4년 정도면 전문직으로 기대되는 역할을 수행한다고 볼 때(장금성, 2000), 신규와 관리자와의 허리인 이들 경력단계에 있는 간호사들을 위한 조직사회화 증진 프로그램 개발의 필요성을 시사한다고 볼 수 있겠다.

일반적 특성 중 교육수준과 직위에 따라 성장욕구, 조직분위기 및 조직사회화 점수에 차이가 있었는데, 교육수준이 높을수록, 직위가 수간호사 이상일수록 점수가 높았다. 이 같은 결과는 교육수준이 높을수록 전문직으로 갖추어야 할 업무지식과 기술, 지지적 상호관계 형성 등 개인의 성장욕구가 충족되고 직업적 정체성과 자신감이 향상되어 나타난 결과로 해석할 수 있다. 이처럼 직위와 교육수준이 같은 결과를 보이는 이유는 직위가 올라감에 따라 병원에서 학사 이상의 학위를 취득하도록 독려하고 있으며, 개인 역시 전문적인 업무 지식이나 기술, 리더십 향상 등을 위해 대학원에 진학하기 때문에 성장욕구 점수가 높은 것으로 보인다. 그리고 이들 집단은 일반간호사에 비해 조직의 의사결정에 참여함으로써 조직분위기를 능동적으로 이끄는 위치에 있어 조직분위기 역시 높은 점수를 보인 것으로 사료된다. 조직사회화 과정은 단기간 내 습득되는 것이 아니고 지속적이며 장기적으로 진행되므로(이희선, 2007) 직위

가 높고 경력이 많으며 직무에 대한 과학적 접근방법을 학습한 집단에서 조직사회화 점수가 높게 나타난 것은 이전의 선행연구와도 일치하는 결과이다(박지우, 2009; 한용희, 강경화와 손인순, 2009).

그러나 조직사회화는 한 인간의 경력전반에 걸쳐서 일어나는 계속되는 과정으로 개인의 전체적인 조직경력이 사회화 과정이라고 할 수 있으므로(이희선, 2007) 추후에도 다양한 경력자들의 조직사회화 과정을 확인하고 경력별 차이를 이해하기 위한 노력이 계속되어야 할 것으로 생각된다.

조직사회화 7개 영역별 점수를 구체적으로 살펴보면, 가장 높은 점수를 보인 영역은 조직특성으로 간호조직이 동료에 대한 신뢰와 팀워크를 중시하며 결속력이 강하다고 인식한 반면 융통성이 적으며, 변화를 싫어하는 조직으로 인식하고 있었다. 그러나 직무만족과 직무몰입 영역의 경우 2.86점으로 가장 낮은 점수를 보였다. 직무의 복잡성과 자율성을 축으로 집단을 유형화한 박중수(1991)의 연구에 따르면 간호사 집단은 은행원이나 섬유종업원 및 군 집단에 비해 자율성이 높고 복잡한 직무 특성을 가지고 있어 직무만족이 높을수록 제도화된 사회화 전략을 사용하는 것으로 보고된 바 있다. 이러한 전략은 공통의 학습경험을 겪어 어떤 상황에 대해 표준화하는 반응을 보이는 순응적 역할반응을 보인다고 설명하고 있다. 단체적 특성 점수가 가장 높게 나타난 것은 이러한 간호사 집단의 특성이 반영된 결과로 해석할 수 있다.

효과적인 조직사회화를 위해서는 직무특성, 조직분위기, 조직규모, 집단응집력 등과 같은 조직특성과 자기효능, 정보추구, 대인관계능력, 성장욕구 등의 개인특성이 서로 상호작용하여 조직사회화에 영향을 미친다(이희선, 2007). 본 연구에서는 대상자의 일반적 특성과 성장욕구와 조직분위기가 조직사회화를 어느 정도 설명하는 지 분석하였다. 그 결과 성장욕구와 조직분위기 및 일반적 특성 중 경력이 조직사회화에 대해 33.4%의 높은 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 조직문화와 달리 조직분위기는 행동규범을 창출하는 공유된 가치나 신념체계가 아닌 개인의 성격과 유사하여 조직의 성격에 대한 구성원 개인이 갖는 인상이나 느낌을 의미하며, 때론 영향력 있는 사람에 의해 조작될 수 있어 조직의 성격을 다양하게 측정할 수 있다(김충식, 2006). 조직분위기는 직무만족, 직무몰입, 이직과 같은 조직의 성과와 밀접한 관계가 있어 조직사회화를 이해하는데 기여를 한다고 보고되고 있으나 간호사를 대상으로 한 조직분위기 연구는 미비한 실정이었다(손보경, 2003). 본 연구에서 두 변수간의 관계를 확인한 결과, 조직분위기 점수가 높을수록 조직사회화 점수도 높았으며 단독으로 조직사회화를 27.2% 설명하는 것으로 나타나 조직사회화를 설명하기 위한 중요한 변수임을 확인하였다. 이같은 결과는 기업 사무직근로자를 대상으

로 한 연구(김충식, 2006)와 생산직 근로자를 대상으로 한 연구(Friedlander, & Margulies, 1969), 간호사를 대상으로 한 선행연구(손보경, 2003)와도 일치하는 결과이다. 조직분위기가 조직의 특성을 의미한다면, 성장육구는 개인이 조직에서 발전하고자 하는 욕구로 성장육구가 높은 집단은 직무만족이 높다고 보고되고 있다(신혜경, 2004). 연구자들의 오랜 실무 경험을 통해 병원에 근무하는 간호사는 의사를 비롯한 다양한 분야별 전문가와 일을 하게 됨에 따라 자신의 전문성을 확대시키고자 하는 의욕이 강함을 경험적으로 지각하고 있었다. 본 연구에서도 대상자들의 성장육구는 5점 만점에 거의 4점에 가까운 높은 수준임을 확인하였고 성장육구 점수가 높을수록 조직사회화 점수도 높았다. 또한 조직분위기와 함께 조직사회화를 30.9% 설명하는 것으로 나타나 중요한 결정 요인임을 확인하였다. 또한 일반적 특성 중 경력이 성장육구와 조직분위기와 함께 조직사회화를 설명하는 중요한 변인임을 확인하였다.

결론적으로 연구대상 간호사들의 조직사회화와 그 관련 변인인 성장육구와 조직분위기는 경력에 따라 차이가 있으며, 동일한 사회화 경험을 했다 하더라도 근무기간과 대상자의 특성을 고려한 차별적이며 신축적인 사회화 프로그램의 수행이 필요할 것이다. 성장육구와 조직분위기는 조직사회화를 설명하는 데 중요한 변인이므로 병원관리자는 그들의 성장육구를 충족시켜 줄 다양한 교육프로그램을 개발하고 조직구성원은 우호적, 개방적, 협조적 조직분위기를 스스로 창출하여 긍정적인 조직사회화를 만들어야 하며 그 결과 환자 간호의 질이 높아짐을 기대할 수 있을 것이다.

이와 같은 연구결과를 기초로 조직사회화에 영향을 미치는 다른 변인을 확인해 보는 계속된 연구가 필요하며, 또한 본 연구에서 시도하지 못한 병원정책이나 급여, 승진 등의 지원이 이들 성장육구와 조직분위기에 직·간접 영향을 미칠 수 있음을 간호관리자들이 경험하고 있으므로 이에 대한 연구가 개방적으로 시도되어야 할 것이다. 이러한 노력을 바탕으로 여러 경력에 따른 차별화된 다양한 조직사회화 증진 프로그램이 개발되고 적용될 수 있을 것으로 사료된다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 500병상 이상 종합병원과 종합전문요양기관(사립대학병원, 국립대학병원)에 근무하는 간호사 중 연구 참여에 동의한 606명을 대상으로 개인이 지각하는 성장육구와 조직분위기가 조직사회화에 미치는 영향을 파악하기 위해 연구를 시도하였다. 연구결과 성장육구와 조직분위기 및 조직사회화 점수가 5점 만점에 각각 3.81점, 3.37점, 3.27점으로 보통 이상으로 나

타났다. 일반적 특성 중 경력, 교육정도 및 직위에 따라 공통적으로 성장육구, 조직분위기 및 조직사회화 점수가 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 또한 이들 변수 간에 통계적으로 유의한 정상관관계를 보여 두 변수 모두 점수가 높을수록 조직사회화 점수도 높았으며, 성장육구와 조직분위기 및 경력이 조직사회화를 33.4%를 설명하는 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 계속적인 간호교육을 통해 각 경력단계에 있는 간호사들의 성장육구를 충족시켜주고, 조직 관리자는 간호사들이 동료와 상사간 긍정적인 상호관계를 가질 수 있도록 분위기를 선도하는 노력과 다양한 프로그램 개발이 필요함을 시사한다 하겠다.

이를 바탕으로 아래와 같은 추후 연구를 제안하고자 한다.

- 1) 대상자를 확대하여 본 연구에서 확인한 변인에 대한 반복 연구가 필요하다.
- 2) 간호사의 조직사회화를 설명할 수 있는 그 밖의 변인들에 대한 검증이 필요하다.
- 3) 경력단계별 조직사회화 과정을 탐색하는 연구가 필요하다.
- 4) 간호사들의 조직사회화 증진을 위한 프로그램의 개발과 검증이 필요하다.

참고문헌

- 김문실, 최순옥(2003). 조직사회화에 대한 개념분석. *간호행정학회지*, 9(1), 19-30.
- 김복순(2001). *임상에서의 간호사의 사회화 과정*. 중앙대학교 박사학위논문, 서울.
- 김정희, 박성애(2002). 일반간호사의 대처전략이 조직유효성에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 8(1), 97-105.
- 김충식(2006). *임파워먼트와 조직분위기가 조직유효성에 미치는 영향 연구*. 배재대학교 석사학위논문, 대전.
- 박중수(1991). 집단유형에 따른 조직사회화 전략. *경상논집*, 19(4), 97-118.
- 박지우(2009). *신규간호사의 성격유형과 일반적 특성에 따른 조직사회화*. 경희대학교 석사학위논문, 서울.
- 박현숙(2002). *간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성과 이직의도와의 관계*. 연세대학교 석사학위논문, 서울.
- 부은희(2006). *자기효능증진 프로그램이 신규간호사의 자기효능감과 조직사회화 결과에 미치는 효과*. 연세대학교 박사학위논문, 서울.
- 손보경(2003). *간호사의 임파워먼트, 수간호사의 리더십 유형 및 조직분위기와와의 관계*. 대구가톨릭대학교 석사학위논문, 대구.

- 손인순, 김남은, 한상숙(2008). *신규간호사의 일반적 특성에 따른 조직사회화 연구*. 서울: 병원간호사회.
- 손인순, 김효심, 권정순, 박달이, 한용희, 한상숙(2008). 신규 간호사의 조직사회화 측정도구 개발. *임상간호연구*, 14(1), 85-97.
- 신혜경(2004). *신규간호사의 조직사회화와 관련요인*. 연세대학교 박사학위논문, 서울.
- 양애선(2008). *중환자실 신규 간호사의 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 관한 연구*. 이화여자대학교 석사학위논문, 서울.
- 유창희(1997). *간호사의 이직의도에 관한 연구: 일 대학병원을 중심으로*. 고려대학교 석사학위논문, 서울.
- 이희선(2007). *간호 조직사회화 증진 프로그램이 조직성과에 미치는 효과*. 고려대학교 박사학위논문, 서울.
- 장금성(2000). *간호사의 임상경력개발 모형구축에 관한 연구*. 연세대학교 박사학위논문, 서울.
- 전이영(2005). *조직사회화 전략과 그 결과에 관한 연구-신입사원의 선도적 행위를 중심으로-*. 서울대학교 석사학위논문, 서울.
- 정미숙(2009). *임파워먼트와 조직분위기가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구-정부출연 연구기관을 중심으로-*. 배재대학교 석사학위논문, 대전.
- 한용희, 강경화, 손인순(2009). *간호사의 전문직관과 조직몰입에 관한 연구*. 서울: 병원간호사회.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Conrad, C., & Poole, M. S. (2004). *Strategic organizational communication: In a global economy* (6th ed.). Stamford, CT: Wadsworth Publishing.
- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6(2), 309-318.
- Friedlander, F., & Margulies, N. (1969). Multiple impacts of organizational climate and individual value systems upon job satisfaction, *Personnel Psychology*, 22(2), 171-183.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 779-794.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 226-251.
- Milton, C. R. (1981). *Human behavior in organization: Three levels of behaviors*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Phillips, A. S., & Bedeian, A. G. (1994). Leader-follower exchange quality: The role of personal and interpersonal attributes. *Academy of Management Journal*, 37(4), 990-1001.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264.

The Effect of Needs for Professional Development and Organizational Climate on Organizational Socialization

Song, Young Shin¹⁾ · Lee, Mi Young²⁾

1) Post-doctoral fellow, School of Nursing, Johns Hopkins University

2) Director, Nursing Division, Eulji University Hospital

Purpose: The purpose of this study was to determine the effect of needs for professional development and organizational climate on organizational socialization of clinical nurses. A cross-sectional analysis were performed to assess the factors affecting organizational socialization. **Methods:** The data used in this study were obtained from clinical nurses who were employed in a hospital (N=606). Using multiple regression, we tested variables to assess their effects on organizational socialization in this sample. The data were analyzed using descriptive test, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient and stepwise multivariate regression. SPSS 17.0 program was utilized for data analysis. **Results:** The mean scores of organizational socialization, needs for professional development and organizational climate were statistically differed by career ladder, educational level and position. Organizational socialization had significant positive correlations with the needs for professional development ($r=.332, p<.01$) and organizational climate ($r=.523, p<.01$). Those variables including career ladder explained 33.4% of organizational socialization. **Conclusion:** Our findings indicate that organizational socialization of clinical nurses could be enhanced by meeting the needs for professional development and organizational climate. Developing innovative educations for encouraging clinical nurses' carrier development and creating a positive organizational climate are mandated for clinical nurses to have constructive organizational socialization.

Key words: Nurse, Socialization, Organization, Career ladder, Regression analysis

Corresponding author: Lee, Mi Young

Nursing Division, Eulji University Hospital

1307, Dunsandong, Seogu, Daejeon, Seoul 302-799, Korea

Tel: 82-42-611-3730, E-mail: mylee3730@eulji.ac.kr