

# 간호사의 자기표현성과 지각된 공정성이 조직사회화에 미치는 영향\*

이 철 화<sup>1)</sup> · 유 명 숙<sup>2)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

21세기 지식기반 사회에서의 산업구조에서는 인적자원 개발이 조직 경쟁력의 핵심이라고 볼 수 있다. 특히 2000년대 이후 의료기관 평가, 병원인증 평가 등 의료서비스의 질적 개선과 향상이 중요한 이슈로 부각되고 있다. 다양한 전문직종이 협조와 조정을 통하여 운영되는 독특한 병원조직 내에서 보건의료 인력의 약 50% 이상을 차지하는 가장 규모가 큰 하위조직인 간호부서 역시 인적자원의 질 관리에 역점을 두고 있다(Oh & Chung, 2011; Yoo et al., 2012).

최근 우리나라 간호사의 이직률은 평균 16.9%로서 근무경력은 평균 8%이었으며, 병상규모별로는 200병상 미만에서 가장 높았고, 근무경력은 평균 8년으로 나타났다. 또한 종합병원의 일반간호사 이직률은 무려 55.1%에 달했다(Korean Hospital Nurses Association, 2013). 이처럼 간호사의 높은 이직률은 병원의 경제적 비용 손실뿐만 아니라 간호사의 기술과 지식의 축적을 방해하고 의료서비스의 질 보장 및 간호의 전문성을 감소시킨다(Buerhaus et al., 2007). 따라서 간호사의 재직의도에 가장 큰 영향을 미치는 직무만족도(Ramoo, Abdullah, & Piaw, 2013)와 밀접한 관련이 있는 조직사회화를 성공적으로 이끌어내는 것은 간호인력 관리차원에서 매우 중요하다(Yoon & Park, 2015).

조직사회화는 조직구성원으로서의 역할 수행에 필요한 가치

관, 수행능력 및 기대되는 행위, 조직 내 사회적 지식을 학습하는 과정으로, 조직사회화는 직무수행이나 이직을 포함한 조직성과에 매우 중요하고 조직의 목표달성에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Wanberg, 2012). 선행연구에 의하면 조직분위기, 조직몰입, 직무만족, 임파워먼트 등과 같은 조직 관련 변인과 재직의도, 역할모호성, 역할갈등, 스트레스, 직무에 대한 현실감, 적합성, 자기효능감 등과 같은 개인 관련 변인이 조직사회화와 밀접한 관련이 있으며(Sohn et al., 2008), 이 두 변인들은 상호간에 영향을 주고받으며 간호성과에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Song & Lee, 2010). 특히 조직사회화와 관련된 개인 변인 중 간호사의 역할갈등, 스트레스, 자기효능감 등은 자기표현성과 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다(Park, 2008).

자기표현성이란 자신을 나타내는 용기와 함께 현대 간호사에게 필요한 덕목으로서 상대방의 권리를 침해하거나 상대방을 불쾌하게 하지 않는 범위 내에서 자신의 권리, 욕구, 의견, 생각, 느낌 등 자신이 나타내고자 하는 바를 불안을 느끼지 않고 마음속에 있는 그대로 솔직하게 상대방에게 나타내는 능력을 말한다(Park, 2008). 간호사들의 자기표현은 현존하는 갈등을 인정하고 그에 따른 느낌에 대해 직접 표현하며, 자신과 타인의 권리를 존중하고, 서로의 자존심과 신뢰감을 상승시켜, 우울 및 소진을 예방하는 것으로 보고되고 있다(Bang & Park, 2008; Yamagishi, Kobayashi, Nagami, Shimazu, & Kageyama, 2007). 자기표현성은 조직사회화를 증진시키는 개인관련 변인과 밀접한 관련이 있을 뿐만 아니라, 조직 내에서

주요어 : 자기표현성, 공정성, 사회화, 간호사

\* 이 논문은 제1저자 이철화의 석사 학위논문을 수정하여 작성한 것임.

1) 대구파티마병원, 간호사

2) 대구가톨릭대학교 간호대학, 부교수(교신저자 E-mail: sryoo7@cu.ac.kr)

투고일: 2016년 4월 11일 수정일: 2016년 5월 16일 게재확정일: 2016년 6월 5일

의사소통 관련 문제 발생 시 이를 해결해 주는 중요한 수단이며, 환자에게 지속적인 관리와 교육 뿐 아니라 조직 내에서 사회화과정을 겪고 있는 간호사에게 자기표현성은 잘 극복할 수 있는 중요한 요인이 된다. 따라서 간호사의 자기표현성은 복잡한 간호실무 현장에서 대인관계 형성이나 문제해결과정에 필요한 요소로서 훈련을 통해 증진될 수 있으며, 이는 조직사회화의 조직 관련 변인 중에서 조직구성원의 태도를 결정짓는 지각된 공정성과도 밀접한 관련이 있는 것으로 알려져 있다(Shin, 2009). 그러나 자기표현성과 조직사회화의 상호작용을 입증하는 연구는 미흡한 실정이다.

지각된 공정성은 조직 구성원이 조직에서 받는 전반적인 보상에 대해 자신의 투입과 비교하였을 때 절차의 공정성과 적절한 성과보상이 주어졌다고 느끼는 지각정도를 말한다(Adams, 1965). 조직공정성은 조직의 자원 재분배에 대한 공정성 인식을 의미하는 분배공정성, 분배와 관련된 의사결정 절차에 대한 인식을 나타내는 절차공정성, 의사결정 과정에서 상사가 부하직원들을 합리적으로 대하는 정도에 대한 인식을 의미하는 상호작용공정성으로 구성되어 있다(Song & Seomun, 2014). 간호사가 지각한 공정성은 조직몰입, 직무만족 및 고객 지향성, 이직의도와 관련이 있는 것으로 보고되고 있다(Yom, 2010; Yoon & Park, 2015). 선행연구에서 제시된 관련 변인들은 조직사회화와 관련 있는 변인들이나, 공정성과 조직사회화의 연관성을 제시한 연구는 없었다. 따라서 간호사가 지각한 공정성과 조직사회화의 관계를 파악하여 조직사회화의 조직 관련 변인으로서의 타당성을 규명할 필요가 있다.

현재까지 간호학 분야에서의 조직사회화 관련 연구는 주로 신규간호사를 대상으로 수행되어져 왔는데(Park & Yoon, 2009), 간호사의 경력 누적에 따른 새로운 역할변화와 전문지식에 대한 요구로 인하여 신규간호사 뿐만 아니라 경력 전반에 걸쳐 재사회화 과정이 필요함이 강조되고 있다(Kim, Park, & Lee, 2012). 그 외에도 간호사의 이직률의 증가로 인한 직·간접비용의 증가를 방지하고, 양질의 간호서비스 제공을 통한 조직의 목적 달성 및 전문성 신장에 기여할 수 있도록 조직적 차원에서의 지원이 절실하다(Song & Lee, 2010).

이에 본 연구는 간호사의 자기표현성과 지각된 공정성이 조직사회화에 미치는 영향을 규명하여 간호사의 성공적인 조직사회화 과정 및 실무역량 강화를 위한 간호인력 개발에 필요한 기초자료를 제공하고자 본 연구를 시도하였다.

## 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사의 자기표현성, 지각된 공정성이 조직사회화에 미치는 영향을 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성에 따른 조직사회화의 차이를 파악한다.

둘째, 대상자의 자기표현성, 지각된 공정성 및 조직사회화의 정도를 파악한다.

셋째, 대상자의 자기표현성, 지각된 공정성 및 조직사회화 간의 상관관계를 파악한다.

넷째, 대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 영향요인을 파악한다.

## 연구 방법

### 연구 설계

본 연구는 간호사의 자기표현성, 지각된 공정성과 조직사회화 간의 상관관계를 파악하고 조직사회화에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 시도된 서술적 조사연구이다.

### 연구 대상

본 연구 수행에 필요한 대상자의 수는 G\*Power 3.1 프로그램을 이용하여 다중회귀분석을 위한효과크기 .15, 검정력 95%, 유의수준 .05, 관련변인의 수 11로 설정하였을 때 최소 177명이 요구되었으나 탈락률 등을 고려하여 200명을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

본 연구는 1개 광역시와 2개 지역도에 소재한 400병상 이상의 3개 종합병원에 6개월 이상 재직 중인 간호사를 대상으로 설문조사를 실시하여 응답이 불완전하거나 누락된 12명의 설문지를 제외한 188명을 대상으로 하였다.

### 연구 도구

#### ● 자기표현성

자기표현성(self-expression)이란 대인관계에서 즉 타인과의 의사소통 과정에서 상대방의 권리를 침해하거나 상대방을 불쾌하게 하지 않는 범위 내에서 자신의 권리, 욕구, 의견, 생각, 느낌 등 자신이 나타내고자 하는 바를 불안을 느끼지 않고 마음속에 있는 그대로 솔직하게 상대방에게 나타내는 능력을 말한다(Park, 2008). Rathus(1973)가 개발한 자기표현척도(assertiveness scale)를 Ha 등(1983)이 우리 문화권에 적합하게 번안한 척도를 사용하였다. 본 도구는 총 30문항으로 구성되어 있으며, ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 자기표현을 많이 함을 의미한다. Ha 등(1983)의 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$  값은 .95이며, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$  값은 .83이었다.

### ● 지각된 공정성

지각된 공정성은 조직구성원이 조직에서 받는 보상에 대해 자신의 투입과 비교하여 공정한 성과와 절차에 의해 적절한 보상이 주어졌다고 느끼는 지각정도를 말한다(Adams, 1965). Price와 Muller(1986)가 개발한 분배공정성과 Moonman(1991)이 개발한 절차공정성과 상호작용공정성을 Kim(2003)이 수정·보완한 척도를 사용하였다. 본 도구는 총 18문항으로 분배공정성 5문항, 절차공정성 6문항, 상호작용공정성 7문항으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 공정성에 대하여 긍정적으로 지각하고 있다는 것을 의미한다. Kim(2003)의 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$  값은 분배공정성 .91, 절차공정성 .91, 상호작용공정성 .88이었다. 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$  값은 전체 공정성 .90, 분배공정성 .89, 절차공정성 .86, 상호작용공정성 .94이었다.

### ● 조직사회화

조직사회화란 조직구성원으로 역할수행에 필요한 가치관, 수행능력과 기대 되는 행위 및 조직 내 사회적 지식을 학습하는 과정으로 현장적응 능력을 말하며(Sohn et al., 2008), Sohn 등(2008)이 개발한 조직사회화 척도를 사용하였다. 본 도구는 총 39문항으로 개인적 특성 8문항, 조직 특성 8문항, 직업정체성 3문항, 직무수행 5문항, 직무만족 5문항, 조직몰입 5문항, 소진 5문항으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 조직사회화가 잘 이루어짐을 의미한다. Sohn 등(2008)의 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$  값은 .97이었고, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$  값은 .85였다.

### 자료 수집 방법

본 연구수행에 앞서 D대학교병원 생명의학연구윤리심의위원회의 승인(CR-12-099-RES-001-R)을 받았다. 연구대상 병원의 부서 책임자에게 협조를 구한 후 해당기관의 근무 경력 6개월 이상의 간호사를 편의 추출하였다. 연구대상자에게 연구의 목적과 내용, 소요시간, 참여의 자발성, 익명성과 정보의 비밀유지, 연구에 참여하기를 원하지 않을 경우에 언제든지 그만 둘 수 있는 점, 연구의 참여함으로써 얻을 수 있는 이점과 문제점, 동의 철회 시에도 불이익이 없다는 점을 설명하였고, 참여에 동의를 하는 경우에 서면 동의서를 받았다.

자료수집은 2012년 8월 15일부터 9월 15일까지 서면으로 동의한 자에 한하여 자가 보고식 설문지를 이용하였으며, 설문지 측정에 소요된 시간은 총 15분 정도이었다. 총 200부의 설문지가 배부되었으며 응답이 불완전하거나 누락된 12부를

제외한 총 188부(회수율 94%)를 분석 자료로 사용하였다.

### 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균 및 표준편차를 산출하였고, 대상자의 자기표현성, 지각된 공정성 및 조직사회화 정도는 평균과 표준편차를 산출하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직사회화의 차이는 Independent t-test와 One-way ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 Scheffé test를 실시하였다. 자기표현성, 지각된 공정성 및 조직사회화 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였으며, 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 Enter multiple regression analysis를 실시하였다.

### 연구의 제한점

본 연구의 대상자는 3개 지역에 소재한 종합병원 간호사를 대상으로 편의표집 하였기 때문에 연구결과를 일반화하기에 제한이 있으므로 해석하는 데에 신중을 기해야 할 것이다.

## 연구 결과

### 대상자의 일반적 특성에 따른 조직사회화 정도

대상자의 연령은 21~30세가 127명(67.6%), 결혼여부는 기혼이 133명(70.7%), 종교 없음이 94명(50.0%), 학력은 전문학사가 91명(48.4%)으로 가장 많았다. 직위는 일반간호사가 138명(73.4%), 근무부서는 일반병동이 97명(51.6%), 근무경력 5년 미만인 78명(41.5%), 병원규모는 500~800명상 미만이 95명(50.5%)으로 가장 많았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 조직사회화 정도는 연령, 결혼여부, 학력, 직위, 근무부서, 근무경력 및 병원규모에 따라 유의한 차이를 나타냈다. 21세 이상~30세 이하에 비해 31세 이상~40세 이하, 41세 이상 간호사가( $F=8.28, p<.001$ ), 기혼에 비해 미혼이( $t=6.13, p<.001$ ) 조직사회화 정도가 높게 나타났다. 학력에 따라 유의한 차이가 있었지만( $F=2.94, p=.034$ ), 사후검정 결과 집단 간 차이는 나타나지 않았다. 직위에서는 일반간호사에 비해 책임간호사가( $F=10.74, p<.001$ ), 일반병동에 비해 특수병동 간호사가( $F=6.94, p=.001$ ), 5년 미만 근무 경력에 비해 15년 이상 근무경력 간호사가( $F=3.97, p=.009$ ), 500~800명상 미만 규모에 비해 400~500명상 미만, 800명상 이상 규모의 간호사가 조직사회화 정도가 높았다( $F=8.27, p=.001$ ) (Table 1).

<Table 1> The Organizational Socialization according to General Characteristics of Subjects (N=188)

| Characteristics      | Categories                 | n %        | M±SD     | t or F (p)    | Scheffé |
|----------------------|----------------------------|------------|----------|---------------|---------|
| Age (yrs)            | 21 ~ 30 <sup>a</sup>       | 127 (67.6) | 2.99±.31 | 8.28 (<.001)  | a<b, c  |
|                      | 31 ~ 40 <sup>b</sup>       | 41 (21.8)  | 3.16±.29 |               |         |
|                      | ≥ 41 <sup>c</sup>          | 20 (10.6)  | 3.20±.17 |               |         |
|                      |                            | 29.55±7.08 |          |               |         |
| Marital status       | Married <sup>a</sup>       | 133 (70.7) | 2.98±.31 | 6.13 (<.001)  | a<b     |
|                      | Unmarried <sup>b</sup>     | 55 (29.3)  | 3.22±.21 |               |         |
| Religion             | Catholics                  | 25 (13.3)  | 3.13±.21 | 1.22 (.304)   |         |
|                      | Christian                  | 42 (22.3)  | 3.08±.27 |               |         |
|                      | Buddhists                  | 25 (13.3)  | 3.08±.33 |               |         |
|                      | Other                      | 2 ( 1.1)   | 3.05±.04 |               |         |
|                      | None                       | 94 (50.0)  | 3.00±.33 |               |         |
| Educational level    | College degree             | 91 (48.4)  | 3.00±.30 | 2.94 (.034)   |         |
|                      | Bachelor degree            | 67 (35.6)  | 3.11±.29 |               |         |
|                      | RN-BSN                     | 16 ( 8.5)  | 2.95±.37 |               |         |
|                      | Master's degree or higher  | 14 ( 7.5)  | 3.15±.19 |               |         |
| Position             | Staff nurse <sup>a</sup>   | 138 (73.4) | 2.99±.30 | 10.74 (<.001) | a<b     |
|                      | Charge nurse <sup>b</sup>  | 34 (18.1)  | 3.23±.29 |               |         |
|                      | Head nurse <sup>c</sup>    | 16 ( 8.5)  | 3.14±.14 |               |         |
| Working department   | General ward <sup>a</sup>  | 97 (51.6)  | 2.97±.31 | 6.94 (.001)   | a<b     |
|                      | Special part <sup>*b</sup> | 81 (43.1)  | 3.12±.26 |               |         |
|                      | OPD or others <sup>c</sup> | 10 ( 5.3)  | 3.19±.37 |               |         |
| Career (yrs)         | <5 <sup>a</sup>            | 78 (41.5)  | 2.98±.32 | 3.97 (.009)   | a<d     |
|                      | 5 ~ <10 <sup>b</sup>       | 63 (33.5)  | 3.07±.31 |               |         |
|                      | 10 ~ <15 <sup>c</sup>      | 23 (12.2)  | 3.06±.20 |               |         |
|                      | ≥15 <sup>d</sup>           | 24 (12.8)  | 3.21±.25 |               |         |
|                      |                            | 7.2±6.1    |          |               |         |
| Hospital size (beds) | 400 ~ <500 <sup>a</sup>    | 62 (33.0)  | 3.11±.26 | 8.27 (.001)   | a, c>b  |
|                      | 500 ~ <800 <sup>b</sup>    | 95 (50.5)  | 2.96±.30 |               |         |
|                      | ≥800 <sup>c</sup>          | 31 (16.5)  | 3.17±.33 |               |         |

\* Special part=OR(Operation room), ICU(Intensive care unit), ER(Emergency room), DR(Delivery room), NUR(Newborn unit room), HU(Hemodialysis Unit), CSR(Central supply room).  
RN-BSN=Registered nurse-bachelor of science in nursing; OPD=Outpatient department.

대상자의 자기표현성, 지각된 공정성 및 조직사회화 정도

대상자의 자기표현성 정도는 평점평균 3.12±0.34점이었다. 지각된 공정성 정도는 평점평균 3.05±0.40점이었으며, 하위영역의 평균평점은 절차공정성 3.44±0.52점, 상호작용공정성 2.87±0.55점, 분배공정성 2.83±0.55점 순이었다. 조직사회화 정도는 평점평균 3.05±0.30점이었으며, 하위영역의 평균평점은 직업정체성 3.48±0.61점, 개인적 특성 3.46±0.40점, 조직 특성 3.16±0.42점, 직무수행 2.97±0.70점, 직무만족 2.95±0.49점, 조직몰입 2.74±0.53점, 소진2.44±0.52점 순이었다(Table 2).

대상자의 자기표현성, 지각된 공정성 및 조직사회화 간의 관계

<Table 2> Descriptive Data of Self-Expression, Perception of Justice, and Organizational Socialization of Subjects (N=188)

| Variables                    | M±SD     |
|------------------------------|----------|
| Self-expression              | 3.12±.34 |
| Perception of justice        | 3.05±.40 |
| Distributive justice         | 2.83±.55 |
| Procedural justice           | 3.44±.52 |
| Interaction justice          | 2.87±.55 |
| Organizational socialization | 3.05±.30 |
| Individual characteristic    | 3.46±.40 |
| Group characteristic         | 3.16±.42 |
| Job identity                 | 3.48±.61 |
| Job performance              | 2.97±.70 |
| Job satisfaction             | 2.95±.49 |
| Organizational commitment    | 2.74±.53 |
| Exhaustion                   | 2.44±.52 |

대상자의 조직사회화는 자기표현성과 낮은 순상관관계가 있었으며( $r=.283, p<.001$ ), 지각된 공정성과 다소 높은 순상관관계가 있었다( $r=.454, p<.001$ ). 자기표현성은 지각된 공정성과 상관관계가 없었다( $r=.016, p<.830$ )(Table 3).

**조직사회화에 영향을 미치는 요인**

대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 단계적 회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다. 대상자의 일반적 특성에서 유의한 차이를 보였던 연령, 결혼여부, 학력, 직위, 근무부서, 근무경력, 병원규모 중 연령, 직위와 근무경력은 변수 간 상관성이 분명한 변수이므로 조직사회화에 영향변수로 알려진 근무경력을 제외한 연령과 직위는 변수에서 제외하고, 유의한 상관관계를 보인 자기표현성과 지각된 공정성을 투입하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 이중 결혼, 학력, 직위, 근무부서, 병원규모는 더미변수로 처리하였는데, 기혼을 0, 미혼을 1, 학력은 전문대는 0, 대학은 1, RN-BSN은 2, 대학원 이상은 3, 근무부서는 일반병동은 0, 특수부서는 1, 외래 및 기타는 2, 병원규모는 500병상 미만은 0, 500병상 이상에서 800병상 미만은 1, 800병상 이상은 2로 처리하여 분석하였다. 공차(Tolerance)는 .54~.95으로 기준인 0.1 이상이었

으며, 분산팽창 요인(variance inflation factor; VIF)도 1.05~1.84로 기준인 10 이상을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 또한 오차의 자기상관(독립성)을 검정한 결과 Durbin-Watson 통계량이 1.97로 2에 가까이 있어 자기상관이 없는 것으로 확인되었다. 잔차분석 결과 표준화된 잔차의 범위가 -2.97~2.63로 등분산성을 만족하였고, 정규성도 확인되었다.

대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인은 지각된 공정성( $\beta=.39$ ), 자기표현성( $\beta=.20$ ), 근무부서( $\beta=.19$ ), 결혼여부( $\beta=.18$ ), 병원규모( $\beta=.16$ )로 나타났으며, 이들 변수는 간호사의 조직사회화를 41% 설명하였다(Table 4).

**논 의**

본 연구는 간호사가 간호실무 현장에서 자신의 생각과 의견을 나타내는 자기표현성과 간호사가 지각하는 조직 내 공정성이 조직사회화에 미치는 영향을 파악함으로써 간호사의 성공적인 간호조직에의 적응을 위한 새로운 전략 개발의 기초자료를 제공하고자 수행되었다.

본 연구에서 간호사의 조직사회화 정도는  $3.05\pm 0.30$ 점으로 동일한 도구를 사용하여 수술실 간호사의 조직사회화 정도를

<Table 3> Correlation between Self-Expression, Perception of Justice, and Organizational Socialization of Subjects (N=188)

| Variables                    | Self-expression | Perception of Justice | Organizational socialization |
|------------------------------|-----------------|-----------------------|------------------------------|
|                              | r( $\rho$ )     | r( $\rho$ )           | r( $\rho$ )                  |
| Self-expression              | 1               |                       |                              |
| Perception of Justice        | .016(.830)      | 1                     |                              |
| Organizational socialization | .283(<.001)     | .454(<.001)           | 1                            |

<Table 4> Regression Analysis for Variables Influencing Organizational Socialization of Subjects (N=188)

| Predictors                                   | B     | SE   | $\beta$ | t     | p     |
|--|-------|------|---------|-------|-------|
| Marital status d1*                           | 4.62  | 2.02 | .18     | 2.28  | .024  |
| Educational level d1†                        | -2.55 | 3.21 | -.06    | -.79  | .429  |
| Educational level d2†                        | -3.00 | 2.63 | -.07    | -1.14 | .255  |
| Educational level d3†                        | -0.05 | 1.74 | -.02    | -.03  | .978  |
| Working department d1‡                       | 7.35  | 4.94 | .10     | 1.49  | .139  |
| Working department d2‡                       | 4.58  | 1.45 | .19     | 3.17  | .002  |
| Career                                       | .01   | 0.13 | .06     | .77   | .442  |
| Hospital size d1§                            | -2.29 | 2.37 | -.07    | -.96  | .337  |
| Hospital size d2§                            | -3.89 | 1.63 | -.16    | -2.39 | .018  |
| Perception of Justice                        | .64   | .10  | .39     | 6.16  | <.001 |
| Self expression                              | .24   | .07  | .20     | 3.32  | .001  |
| Adj R <sup>2</sup> =.41    F=10.62    p<.001 |       |      |         |       |       |

\* Dummy variables(married=0, unmarried=d1); † Dummy variables(college degree=0, bachelor degree=d1, RN-BSN=d2, master's degree or higher=d3); ‡ Dummy variables(general ward=0, special part=d1, OPD and others=d2); § Dummy variables(400~<500=0, 500~<800=d1, ≥800=d2).

측정한 Yoon과 Park(2015)의  $3.06\pm 0.35$ 점과 유사한 수준이나 대학병원 간호사의  $3.41\pm 0.42$ 점(Kim et al., 2012)보다 낮게 나타났다. Kim 등(2012)의 연구와 차이는 대상자의 평균연령의 차이로 사료되나, 조직사회화 측정도구가 달라 직접적인 비교는 어려워 해석에 신중을 기해야 한다. 본 연구와 동일한 도구를 사용한 신규간호사를 대상으로 한 연구(Choi & Yang, 2012)에서 조직사회화가  $3.13\pm 0.34$ 점으로 다소 높게 측정된 것은 대상자가 신규간호사로 조직 내에서 적응하고자 활발하게 교육과 활동이 이루어지기 때문으로 보여 진다.

또한 본 연구의 조직사회화의 하위영역 중에서 전문직관을 반영하는 직업정체성의 평균평점이  $3.48\pm 0.61$ 점으로 가장 높은 점수를 보여 임상간호사를 대상으로 한 Song과 Lee(2010)의 연구결과와 신규간호사를 대상으로 한 Choi와 Yang(2012)의 연구결과에서의 조직 특성이, 임상간호사를 대상으로 한 Kim 등(2012)의 연구결과에서의 수행효율성이, 수술실 간호사를 대상으로 한 Yoon과 Park(2015)의 연구결과에서의 자기효능감과 대인관계의 개인적 특성이 가장 높았던 것과는 차이가 있었다. 이는 간호사의 전문직관이 40대, 15년 이상의 경력을 가진 간호사가 높았다는 Kim(2008)의 연구결과에 비추어볼 때, Song과 Lee(2010)의 연구 대상자에 비해 본 연구 대상자의 연령이 40대 이상, 근무경력이 10년 이상인 간호사의 비율이 더 높은 것과 관련된 것으로 추측할 수 있다. 그러나 추후 반복 및 확대 연구를 통하여 조직사회화의 하위영역에 대하여 보다 명확하게 규명할 필요가 있다.

본 연구에서 간호사의 자기표현성은 평점평균  $3.12\pm 0.34$ 점으로, 동일한 도구를 사용하여 임상간호사를 대상으로 한 Bang과 Park(2008)의 연구에서의  $3.04\pm 0.38$ 점보다 조금 낮은 수준이었다. 간호사의 자기표현성 증진은 조직구성원들 간의 권리를 존중하고 심리적인 어려움과 소진을 예방하게 함으로써(Bang & Park, 2008; Yamagish, et al., 2007) 이직의도를 감소시키고 조직에의 적응을 도와줄 수 있으므로 간호사의 자기표현을 향상시킬 수 있는 방안이 마련되어야 한다.

본 연구에서 지각된 공정성은  $3.04\pm 0.40$ 점이며, 하위영역별로 분배공정성  $2.83\pm 0.55$ 점, 절차공정성  $3.44\pm 0.52$ 점, 상호작용 공정성  $2.87\pm 0.55$ 점으로, 본 연구와 유사한 도구를 사용하여 간호사를 대상으로 한 Song과 Seomun(2014)의 연구에서의 평균평점  $3.12\pm 0.53$ 점으로 유사한 도구를 사용하였지만 차이를 보이는 것은 연구 시기와 연구대상자의 차이에 의한 것으로 여겨진다. Yom(2010)의 연구에서의 분배공정성  $2.69\pm 0.66$ 점, 절차공정성  $2.49\pm 0.67$ 점으로 차이를 보이는 것은 대상자의 조직인 종합병원과 요양기관의 차이로 조직의 특성과 운영 방식 등이 영향을 미친 것으로 사료되며, 본 연구와 동일한 도구를 사용한 Park과 Yoon(2009)의 연구에서의 분배공정성  $2.46\pm 0.59$ 점, 절차공정성  $2.27\pm 0.66$ 점, 상호작용공정성  $3.02\pm 0.68$

점의 상이한 결과를 보이는 것은 경기도와 경상남도 소재의 100병상 이상의 종합병원의 주임 간호사급 이하의 간호사를 대상으로 한 것으로 본 연구 대상자인 대구, 경북 및 경기도 소재 400병상 이상 종합병원에 근무 중인 간호사와 상이하기 때문으로 분석되어 간호조직의 규모와 특성에 따른 공정성에 대하여 좀 더 명확하게 하기 위한 연구가 요구된다. 또한 공정성에 대한 연구가 진행됨에 따라 높은 결과를 보여주는 것은 조직공정성에 대한 인식이 차츰 증가하면서 중요성에 대한 인식이 높아지고, 조직을 공정하게 이끌어가려는 시도가 많아져 본 연구에서 지각된 공정성이 높아진 것으로 보여 진다. 한편 Yom(2010)에 의하면, 차별적인 성역할의 사회화의 가능성으로 경쟁 지향의 남성이 경쟁과정에 가치를 부여하므로 인하여 절차공정성을, 여성은 양육의 책임을 맡도록 사회화 되면서 분배공정성을 더 중요시하게 되었다고 언급하고 있어 연구 대상자가 모두 여성인 본 연구결과와 상반된 견해이다. 따라서 조직의 공정성 지각에 영향을 미칠 수 있는 보다 다양한 변수를 포함한 반복연구가 필요하다.

본 연구에서 조직사회화에 대하여 결혼상태, 학력, 근무부서, 경력, 병원규모 및 지각된 공정성과 자기표현성이 투입된 모형의 설명력이 약 41%로 나타났다. 본 모형에서 간호사의 조직사회화 영향요인은 지각된 공정성, 자기표현성, 800병상 이상의 병원, 기혼자의 순으로 나타났다. 이들 변인 중 지각된 공정성은 간호사의 조직사회화를 설명하는데 있어서 가장 영향력이 높은 변인이었다. 이는 간호사의 조직사회화 향상을 위하여 병원 조직에 대한 공정성 인식을 증진시킬 필요가 있음을 반영한다. 조직공정성은 간호사의 조직사회화뿐만 아니라, 조직 효과성을 달성하고, 조직 구성원의 태도에도 긍정적인 영향을 미치므로(Lee, 2009), 업무에 따른 공정한 보상은 물론 조직 내 의사결정과정에서 상·하위 계층 간 조직구성원의 의사소통을 활성화시킬 수 있는 방안을 모색하여 간호사의 병원 조직에 대한 공정성 인식을 확산시켜 나갈 필요가 있다.

간호사의 조직사회화를 설명하는데 있어서 두 번째로 영향력이 높은 변인은 자기표현성으로, 자기표현성이 높을수록 조직사회화 정도가 높았다. 자기표현성 증진은 간호사의 조직사회화의 개인 관련 변인인 자기효능감 증진(Shin, 2009)에 효과적일 뿐만 아니라, 대인관계 형성(Park, 2008), 소진(Yoon, 2010) 및 우울(Bang & Park, 2008) 및 스트레스 증상 감소(Park, 2008)에 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 선행연구에서 제시된 바와 같이 간호사의 자기표현성 증진은 간호사 개인의 성장, 대인관계 향상, 효능감 증진에 따른 간호업무성과 향상으로 업무만족과 간호의 질적 향상 뿐 아니라 병원 내 간호조직의 성과에도 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것으로 사료된다. 따라서 간호사로 하여금 자기표현성의 중요성을 인식 하도록 돕

고, 자기표현성 훈련 프로그램의 개발 및 적용을 통하여 간호사가 적극적으로 자신을 표현할 수 있는 조직 분위기를 조성해 나갈 수 있도록 성공적인 조직사회화를 유도해 나갈 수 있을 것이다.

그 외에도 간호사의 조직사회화를 설명하는데 있어서 영향력이 높은 변인은 결혼여부와 근무부서 및 병원규모였다. 이는 간호사의 결혼 유무(Song & Lee, 2010), 병원규모(Park, Kwon, & Park, 2015)에 따라 조직사회화 정도에 차이가 있었다는 선행연구의 결과와 맥락을 같이한다. 그러나 본 연구에서 근무부서에 따른 차이를 보였으나 Lee(2009)와 Song과 Lee(2010)의 연구에서는 차이가 없는 것으로 나타나 선행연구와 차이를 보인다. 본 연구에서는 미혼이 기혼에 비해 조직사회화 정도가 높았는데, 이는 Park 등(2015), Song과 Lee(2010)의 연구결과를 지지하는데 이는 미혼인 간호사가 기혼인 간호사에 비해 조직에 집중할 시간 및 에너지가 상대적으로 많은 것에 기인할 가능성이 높을 수도 있다. 본 연구에서 외래 및 기타 부서에 근무하는 간호사가 특수파트, 일반병동 간호사에 비해 조직사회화 정도에 미치는 영향이 있는 것으로 나타났다. 이는 일반병동 간호사와 특수부서 간호사 간에 조직사회화 정도에 있어서 유의한 차이가 없었다고 보고한 Lee(2009)와 Song과 Lee(2010)의 연구결과와는 차이가 있다. 각 근무부서에 따른 적절한 대상자가 배부되지 않은 것이 영향을 미친 것으로 사료된다. 근무부서에 따른 조직사회화 정도의 차이를 보고한 선행연구가 부족하여 이에 대한 반복연구가 필요하며, 이때 대상자 수 배분에 대한 고려가 필요하다.

병원규모가 800병상 이상인 병원의 간호사가 400~500병상 미만인 병원의 간호사에 비해 조직사회화 정도가 낮았는데, 이는 Park 등(2015)의 연구에서 500병상 미만인 병원에서 조직사회화 정도가 낮았던 것과 일치하였으며, 특히 200병상 미만인 병원에 근무하는 간호사의 이직률이 가장 높았다는 Korean Hospital Nurses Association(2013)의 결과보고 및 조직사회화와 재직의도 간의 밀접한 관련성을 제시한 Sohn 등(2008)의 연구결과와도 그 맥락을 같이한다. 따라서 단순히 병원규모에 의해서가 아니라 직무만족 증대와 이직의도 감소에 긍정적인 영향을 미치는 바람직한 조직문화와 같이(Lee, Kim, & Lee, 2015) 조직사회화를 촉진시키는 다른 요인이 동시에 작용했을 가능성이 있으므로 이에 대한 확인이 필요하며, 이를 토대로 조직사회화 증진 전략을 구축하여 실행함으로써 중소병원의 간호사 이직률 감소와 간호의 질 개선을 도모할 필요가 있다.

현재 간호사를 대상으로 한 조직사회화 증진 전략으로는 주로 신규간호사를 대상으로 한 직무교육, 신입직원교육, 멘토링 제도 등이 있으며, 이러한 전략들은 조직사회화와 조직충성도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다

(Kwon, 2012). 그러나 이러한 교육과 제도는 전체 경력간호사를 대상으로 확대 적용하기에는 제한이 있으므로, 간호사의 경력개발차원에서 보다 다양한 변인을 포함하여 전체 경력간호사의 조직사회화를 설명할 수 있는 예측 변인을 파악하여 이를 기반으로 간호사의 조직사회화 증진 전략이 수립되어야 할 것이다.

## 결론 및 제언

본 연구는 간호사를 대상으로 자기표현성, 지각된 공정성 및 조직사회화 정도를 파악하고, 간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 규명하여 간호사의 성공적인 조직사회화 및 실무역량 강화를 위한 간호인력 개발에 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 그 결과 간호사의 조직사회화는 연령, 결혼상태, 직위, 근무부서, 경력, 병원규모에 따라 차이가 있다. 조직사회화는 지각된 공정성, 자기표현성과는 순상관관계가 있는 것으로 나타났으며 조직사회화에 대하여 결혼상태, 학력, 근무부서, 경력, 병원규모 및 지각된 공정성과 자기표현성이 투입된 모형의 설명력이 약 41%로 나타났다. 본 모형에서 간호사의 조직사회화 영향요인은 지각된 공정성, 자기표현성, 800병상 이상의 병원, 기혼자의 순으로 나타났다. 본 연구결과와 간호사의 조직사회화를 위해서는 간호사의 근무부서, 경력 및 지위에 따른 방안 마련이 필요할 것으로 사료되며, 자기표현성을 높이기 위한 중재와 조직의 공정성에 대하여 지각할 수 있는 다양한 방안 마련이 간호사의 조직사회화를 높이에 효과적일 것으로 기대한다.

본 연구에서 확인된 간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 간호사의 자기표현성과 지각된 공정성을 향상시키기 위한 프로그램의 개발 및 효과를 검증하는 연구를 제언한다. 또한 간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 간호사의 결혼여부, 근무부서, 병원규모 외에 보다 다양한 요인을 포함한 반복 확대 연구를 제언한다.

## References

- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol.2, pp.267-299). New York: Academic Press.
- Bang, K. S., & Park, H. J. (2008). Correlation of assertiveness and depression in clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 14(2), 93-102.
- Buerhaus, P. I., Donelan, K., Ulrich, B. T., Norman, L., DesRoches, C., & Dittus, R. (2007). Impact of the nurse shortage on hospital patient care: comparative perspectives. *Health Affairs*, 26(3), 853-862.
- Choi, J. S., & Yang, N. Y. (2012). Nursing performance and

- organizational socialization of new nurses according to teaching style of preceptors and personality of new nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(3), 281-289.
- Ha, Y. S., Kim, S. H., Moon, C. H., Seok, S. R., Yun, J. R., & Lee, M. J. (1983). The assertiveness training program for assertiveness or passive undergraduates. *Student Life Research*, 16(1), 1-50.
- Kim, J. M., Park, H. J., & Lee, S. H. (2012). The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior among nurses in general hospital. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 18(3), 413-423.
- Kim, M. R. (2008). *Clinical nurses' professionalism nursing performance and intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, Y. I. (2003). *The influence of justificational perception and organizational devotion on the fulfilling degree of nursing service*. Unpublished master's thesis, Chosun University, Gwangju.
- Korean Hospital Nurses Association, Seoul. Hospital nurses staffing state survey. (2013). Retrieved February 13, 2014, from the Korean Hospital Nurses Association Web site: <http://khna.or.kr/web/information/resource.php.272>
- Kwon, H. J. (2012). *A study on the influence of organizational socialization tactics and employees' organizational loyalty upon new employee's organizational socialization*. Unpublished master's thesis, JungAng University, Seoul.
- Lee, H. S. (2009). The effect of organizational culture and job characteristic on the relationship between organizational justice and effectiveness. *The Korea Association for Local Government Studies*, 13(2), 7-24.
- Lee, Y. J., Kim, S. H., & Lee, T. W. (2015). Effects of job characteristics, organizational culture on job satisfaction and turnover intention in public institution nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(4), 354-365.
- Moorman, R. H. (1991). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Oh, E. H., & Chung, B. Y. (2011). The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), 391-401.
- Park, H. J. (2008). *Assertiveness and mental health of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon.
- Park, S. Y., Kwon, Y. H., & Park, Y. S. (2015). Resilience and organizational socialization in new nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*, 15(2), 324-332.
- Park, W. Y., & Yoon, S. H. (2009). The mediating role of organizational citizenship behavior between organizational justice and organizational effectiveness in nursing organizations. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 39(2), 229-236.
- Price, J. L., & Muller, C. W. (1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield, MA: Pitman.
- Ramoo, V., Abdullah, K. L., & Piaw, C. Y. (2013). The relationship between job satisfaction and intention to leave current employment among registered nurses in a teaching hospital. *Journal of Clinical Nursing*, 22(21/22), 3141-3152.
- Rathus, S. A. (1973). An experimental in a group setting. *Journal of Behavior Therapy & Experimental Psychiatry*, 3(2), 81-86.
- Shin, Y. J. (2009). *The effect of the assertive training program on assertiveness, self-efficacy and interpersonal relationship in hospital nurses*. Unpublished master's thesis,
- 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.
- Song, B. R., & Seomun, K. A. (2014). The influential factors related to organizational citizenship behavior of nurses: with focus on authentic leadership and organizational justice. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(2), 237-246.
- Song, Y. S., & Lee, M. Y. (2010). The effect of needs for professional development and organizational climate on organizational socialization. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(3), 51-61.
- Yamagishi, M., Kobayashi, T., Nagami, M., Shimazu, A., & Kageyama, T. (2007). Effect of web-based assertion training for stress management of Japanese nurses. *Journal of nursing management*, 15(6), 603-607.
- Yoo, C. S., Kim, J. H., Kim, S. J., Kim, Y. S., Kim, J. A., Park, S. H., Cho, E. J., Choi, E. H., & Choi, H. K. (2012). Factors related to organizational socialization of new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 18(2), 239-250.
- Yom, Y. H. (2010). The effects of organizational justice and dispositional affectivity on job satisfaction and intent to leave among nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 276-285.
- Yoon, S. J., & Park, H. J. (2015). Organizational socialization and intention to leave in operating room nurses working at secondary general university hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(1), 88-98.
- Yoon, Y. K. (2010). *A study on the correlation between violence experience, assertiveness and burn out of nurses working in psychiatric wards*. Unpublished master's thesis, Ewha womans University, Seoul.
- Wanberg, C. R. (2012). Facilitating organizational socialization: An introduction. In C. Wanberg(Ed.), *The Oxford handbook of organizational socialization*. New York: Oxford University Press.

## Influence of Self-expression and Perception of justice on the Organizational Socialization of Nurses\*

Yi, Chul Hwa<sup>1)</sup> · Yoo, Myung Sook<sup>2)</sup>

1) Nurse, Daegu Fatima Hospital

2) Associate Professor, College of Nursing, Catholic University of Daegu

**Purpose:** This study aimed to examine the effects of self expression and perceptual justice on the organizational socialization of nurses. **Methods:** Participants were 188 nurses in 3 regions at 4 different general hospitals with 400 beds each. Data were collected using self-report questionnaires from August 15 to September 15, 2012. Data were analyzed using descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Pearson correlations, and multiple regression using SPSS 18.0. **Results:** Organizational socialization was positively correlated with self-expression and perception of justice. The significant predictors of organizational socialization of nurses were Perception of justice, self-expression, marital status, department of work, and hospital size. These variables explained 41% of the variance in organizational socialization of nurses. **Conclusion:** These results suggest that organizational socialization of nurses could be enhanced by increasing self-expression and perception of justice.

**Key words :** Self expression, Perception of justice, Organizational Socialization, Nurses

\* This article is a revision of the first author's master's thesis.

• Address reprint requests to : Yoo, Myung Sook  
College of Nursing, Catholic University of Daegu  
33, Duryugongwon-ro 17-gil, Nam-gu, Daegu, Korea, 42472  
Tel: 82-53-650-4824 Fax: 82-53-650-4392 Email: sryoo7@cu.ac.kr