

신규간호사의 감성지능과 업무수행능력이 조직사회화에 미치는 영향

정혜련¹⁾ · 박정윤²⁾

¹⁾서울아산병원 간호부, ²⁾울산대학교 임상전문간호학

The Influence of Emotional Intelligence and Clinical Competency on Organizational Socialization of New Graduate Nurses

Jung, Hye Ryun¹⁾ · Park, Jeong Yun²⁾

¹⁾Department of Nursing, Asan Medical Center

²⁾Department of Clinical Nursing, University of Ulsan

Purpose: This study is descriptive research to investigate the influence of emotional intelligence and clinical competency on organizational socialization of new graduate nurses. **Methods:** The subjects were 202 new graduate nurses in a tertiary general hospital in Seoul. The data were collected from February 18 to April 1, 2021, using a self-reported structured questionnaire. The data were analyzed by descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression analysis. **Results:** There were significant positive correlations between emotional intelligence and clinical competency ($r=.50, p<.001$), emotional intelligence and organizational socialization ($r=.45, p<.001$), and clinical competency and organizational socialization ($r=.36, p<.001$) in new graduate nurses. The factors affecting the organizational socialization of new graduate nurses were emotional intelligence ($\beta=.35, p<.001$), clinical competency ($\beta=.15, p=.034$), desired department ($\beta=.13, p=.031$), and nursing value and vocational aptitude among motivation for selecting the nursing ($\beta=.17, p=.014$), and explained 25.0% of the variance in organizational socialization of new graduate nurses. **Conclusion:** The results of this study indicated the relationship between emotional intelligence, clinical competency, and organizational socialization, and the factors affecting organizational socialization of new graduate nurses. To improve nurses' clinical competency in the medical field, a systematic education and support system is essential for new graduate nurses entering the profession. Therefore, nursing organizations should help new graduate nurses develop their work capabilities and adapt to the organization.

Key words: Nurses; Emotional Intelligence; Clinical Competency; Socialization

I. 서 론

1. 연구의 필요성

간호사는 보건의료서비스를 제공하는 의료인력 중 가장 많은 인원을 차지하고 있으며, 최근 우리나라 의료환경이 복잡

하고 다양하게 변화함에 따라 높은 수준의 업무수행능력을 발휘하는 전문직 간호사를 기대한다. 신규간호사들은 병원이라는 실무 현장에서 다양한 문제에 노출되고 적응하는 과정에서 어려움을 경험한 후 이직을 결정하고, 높은 이직률은 인력관리와 간호의 질 향상에 저해 요인으로 작용하므로 양질의 간호 인력 확보를 위해 신규간호사가 새로운 환경에 적응하도록

주요어: 간호사, 감성지능, 업무수행능력, 사회화

Corresponding author: Park, Jeong Yun

Department of Clinical Nursing, University of Ulsan, 88 Olympic-ro, 43-gil, Songpa-gu, Seoul 05505, Korea.

Tel: 82-2-3010-5333, Fax: 82-2-3010-5332, E-mail: pjyun@ulsan.ac.kr

* 본 논문은 제1저자 정혜련의 2021년 석사학위논문을 수정한 논문으로 2021년 서울특별시간호사회에서 한마음 장학금을 받아 진행한 연구임.
투고일: 2024년 4월 9일 / 심사회의일: 2024년 6월 3일 / 게재확정일: 2024년 6월 19일

돕는 것이 중요하다[1].

조직사회화는 조직의 구성원으로서 역할 수행에 필요한 가치관, 수행능력, 기대되는 행위, 사회적 지식을 학습하는 과정으로[2] 간호사의 조직사회화는 자신의 역할을 수행하기 위해 필요한 지식, 기술, 태도, 가치 및 규범을 습득하고 발달시키는 것이다[3]. 신규간호사는 간호학생에서 간호사로 역할을 전환하는 과정에서 현실충격을 경험하며, 높은 현실충격은 신규간호사의 부적응과 초기 이직에 영향을 준다[4]. 신규간호사가 업무를 시작하고 현실충격을 경험하는 1년 동안은 업무 적응을 위한 관심이 필요하며, 업무수행능력을 향상시키기 위해서는 최소한 10개월 정도의 시간이 소요된다[5]. 신규간호사의 초기 1년 동안의 경험이 학습 태도, 생산성, 이직에 영향을 미치며 조직사회화 과정을 통해 개인의 안정과 목표를 성취할 뿐만 아니라 직무에 몰입하여 조직 기여도를 높인다는 점에서 신규간호사들이 조직 생활 초기 단계에서 효과적으로 적응하기 위한 체계적인 조직사회화 전략이 필요하다[6].

신규간호사들은 역할 이행 과정 즉 실무 적응기간 동안 간호업무수행을 가장 힘들어하고 업무를 할 때 과도한 업무 부담감, 의사소통의 어려움, 자신감 부족, 실무역량 부족, 환자안전에 대한 두려움 등을 경험한다[7]. 업무수행능력은 간호전문직에서 중요한 요인으로 간호조직에서는 간호사의 업무능력 향상을 위해 많은 개별화된 교육 프로그램을 개발하고 영향을 주는 요인들을 밝히는 연구가 있다[8]. 업무수행능력은 신규간호사의 조직사회화 관련 요인으로 대표적으로 거론되며 큰 비중을 두고 관리되고 있지만 그 연관성에 대한 결과는 동일하지 않으므로[3] 다각도의 반복 연구가 필요하다.

신규간호사들은 임상 현장에서 대상자, 돌봄 제공자, 간호사 및 타 직종과 다양한 인간관계를 맺고 있으며 미숙한 업무, 갑작스러운 환자상태 변화, 윤리적인 의사결정을 해야 하는 상황에서 어려움을 경험한다[9]. 이러한 업무환경에서 임상적응 및 간호의 질 향상을 위해 간호지식, 간호기술, 의사소통능력, 배려, 올바른 인성과 윤리 의식 등의 역량을 갖추어야 한다[10]. 감성지능은 자신과 타인의 감정을 이해하고 조절하며 효율적으로 활용할 수 있는 능력으로[11] 최근 감성지능이 의료진과 대상자의 치료적 관계 형성에 있어 중요한 요소로 대두되고 있으며 대상자에게 안전하고 질 높은 의료 서비스를 제공하는 과정 및 대인관계능력의 요소로 요구되고 있다[12]. 감성지능에 대한 연구는 주로 간호학생을 대상으로 시행되었고 비판적 사고능력, 업무수행능력에 영향을 주는 것으로 나타났으며 신규간호사의 감성지능이 간호업무수행에 영향을 주고[13], 졸업 직후 신규간호사의 감성지능이 비판적 사고능력 과 업무수행 능력에 영향을 주는 것으로 나타났다[14]. 이는 임상경험이

없는 오리엔테이션 기간 중으로 신규간호사의 초기 임상적응 단계에서 감성지능의 관계를 파악할 수는 없었다.

매년 의료기관에는 다수의 신규간호사가 유입되고 있으며 오리엔테이션 프로그램, 현장교육 간호사 및 프리셉터 교육 등을 통해 신규간호사의 적응을 돕기 위해 노력한다. 이러한 의료기관의 노력에도 불구하고 신규간호사의 높은 이직률은 지속되므로 신규간호사의 적응을 위한 다각도의 대책 마련이 필요하다. 선행연구로 신규간호사의 업무수행능력과 조직사회화에 대해서는 다수 시행되었으나 대인관계능력 및 사고능력에서 주목되는 감성지능이 간호업무역량을 향상시키고 자신의 역할 정착 및 조직 적응에 영향을 주는지 살펴본 선행연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 신규간호사의 감성지능, 업무수행능력 및 조직사회화 정도를 확인하고 감성지능과 업무수행능력이 조직사회화에 미치는 영향을 파악하고자 하며, 추후 신규간호사의 인력관리 및 조직사회화 증진 프로그램 개발의 기초자료로 활용될 것으로 기대한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 신규간호사의 감성지능과 업무수행능력이 조직사회화에 미치는 영향을 확인하고자 하며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 신규간호사의 감성지능, 업무수행능력, 조직사회화의 정도를 확인한다.
- 2) 신규간호사의 일반적 특성에 따른 감성지능, 업무수행능력 및 조직사회화의 차이를 확인한다.
- 3) 신규간호사의 감성지능, 업무수행능력과 조직사회화 간의 상관관계를 확인한다.
- 4) 신규간호사의 조직사회화에 미치는 요인을 확인한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 신규간호사의 감성지능과 업무수행능력이 조직사회화에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

서울시에 소재한 일 상급종합병원에 재직 중인 임상경력

1년 이내의 신규간호사로 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 자를 대상으로 하였다. 연구대상자의 근무부서는 병동, 중환자실 및 응급실을 대상으로 하였고 간호업무의 특성을 고려하여 수술실과 회복실을 제외하였으며, 타병원의 경력이 있는 경력직은 제외하였다.

연구대상자 수는 G*Power 3.1.9.7 프로그램을 사용하여 표본 수를 계산하였다. 선행연구[14]에서 보편적으로 채택하고 효과크기 중간값을 선택하였으며, 다중회귀분석에 필요한 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측변수 15개로 산출한 결과, 표본 수는 199명으로 탈락률 약 10.0%를 고려하여 220명의 신규간호사를 대상으로 설문지를 배포하였다. 209명의 설문지가 회수되었으며 설문항목에 누락이 있거나 부적절하게 응답한 7명을 제외하고 총 202명을 대상으로 하였다.

3. 연구도구

본 연구의 도구는 감성지능, 업무수행능력, 조직사회화 측정도구로 개발자에게 이메일을 통해 도구 사용 허락을 받은 후 사용하였다.

1) 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 연령, 성별, 종교, 임상경력, 근무지, 희망부서 배치 여부, 간호직을 선택한 동기의 총 7문항으로 구성되어 있다.

2) 감성지능

Wong과 Law [11]가 개발한 Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS)을 Jeong 등[15]이 우리나라 특성에 맞게 번안하고 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 감성지능 측정도구(Korean-Wong and Law Emotional Intelligence Scale, K-WLEIS)를 사용하였다. 이 도구는 4개의 하위영역으로 자기감성인식 4문항, 타인감성인식 4문항, 감성활용 4문항, 감성조절 4문항, 총 16문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 7점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 7점으로, 점수가 높을수록 감성지능이 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .87이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .89였다.

3) 업무수행능력

Park 등[16]에 의해 개발된 표준화된 간호사 인사고과도구를 Park 등[17]이 간호사의 업무수행을 평가하기 위해 수정·보완한 표준화된 간호사 인사고과 도구를 사용하였다. 이 도구는

4개의 하위영역으로 간호제공기능 20문항, 간호지원기능 3문항, 의사소통 및 인간관계기능 2문항, 간호사의 태도 5문항, 총 30문항으로 구성되어 있다. 연구대상이 신규간호사로 국한되어 업무수행능력을 평가하기에 적절한지에 대해 간호학 교수 1인, 수간호사 2인, 임상경력 15년 이상의 책임간호사 1명, 현장 교육전담간호사 1인에게 전문가 타당도 검증을 받았다. 각 항목에 대한 내용 타당도는 Likert 4점 척도로 '매우 적절하다' 4점, '적절하다' 3점, '적절하지 않다' 2점, '매우 적절하지 않다' 1점으로 측정하여 3점 이상의 비율을 계산하여 Content Validity Index (CVI)를 산출하였다. 각 문항의 CVI는 0.80~1.00으로 모든 문항이 0.80 이상으로 확인되어 수정·보완 없이 사용하였다[18]. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로, 점수가 높을수록 업무수행능력이 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .93이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .91이었다.

4) 조직사회화

Sohn 등[6]에 의해 개발된 신규간호사 조직사회화 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 7개 하위영역으로 개인적 특성 8문항, 단체적 특성 8문항, 직업정체성 3문항, 직무수행 5문항, 직무만족 5문항, 조직몰입 5문항, 소진 5문항, 총 39문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 도구의 문항 중 부정적으로 기술된 항목은 역코딩 처리하였으며 점수가 높을수록 조직사회화 정도가 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .97이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .88이었다.

4. 자료수집방법

서울 소재 일 상급종합병원 임상연구심의위원회(Institutional Review Board, IRB)와 간호부의 허락을 받은 후 입사 1년 이내 신규간호사를 대상으로 자료수집을 시행하였다. 자료수집기간은 2021년 2월 18일부터 4월 1일까지로 연구의 목적과 내용을 설명한 후 연구참여에 동의한 대상자에게 설문지를 배포하였다. 대상자는 자가보고형 설문지를 작성하였으며 소요시간은 약 10~15분이었다. 대상자가 작성한 설문지는 밀봉한 상태로 연구자가 방문하여 직접 회수하였고, 연구에 참여한 대상자에게는 소정의 선물을 제공하였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여

분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차로 분석하였고, 대상자의 감성지능, 업무수행능력, 조직사회화는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 감성지능, 업무수행능력, 조직사회화의 차이는 Independent samples t-test와 One-way ANOVA로 분석하였고 사후 분석은 Scheffé test를 이용하였다.
- 3) 대상자의 감성지능, 업무수행능력, 조직사회화 간의 관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 4) 신규간호사의 조직사회화에 영향을 주는 요인은 Multiple regression analysis로 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 서울 소재 일 상급종합병원 임상연구심의위원회(IRB)의 승인(IRB NO. 2021-0188)을 받은 후 시행하였다. 본 연구의 목적과 절차 등을 알고 동의서를 작성한 대상만 연구에 참여하였고 대상자는 연구 중 언제라도 자유의사에 의해 연구를 종료할 수 있으며 설문지를 통해 수집된 정보는 연구 목적 이외에는 사용하지 않을 것임을 설명하였다. 수집된 정보는 무기명으로 처리하여 잠금장치가 있는 서류함 및 연구자만 접근할 수 있는 컴퓨터에 전자파일로 논문이 출판될 때까지 보관하였다가 폐기할 것이다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자는 총 202명으로 평균연령은 23.8 ± 1.2 세로 25세 미만이 151명(74.8%), 25세에서 28세가 51명(25.2%)으로 나타났다. 성별은 여성이 185명(91.6%), 남성이 17명(8.4%)으로 여성이 많았다. 종교가 없는 대상이 124명(61.4%), 종교가 있는 대상이 78명(38.6%)이었다. 평균 임상경력은 7.86 ± 3.03 개월로 7~12개월인 경우가 127명(62.9%), 1~6개월인 경우가 75명(37.1%)이었다. 근무하고 있는 부서는 외과계 병동 76명(37.6%), 내과계 병동 70명(34.7%), 특수부서(중환자실, 응급실) 56명(27.7%)으로 나타났다. 현재 배치된 부서가 희망했던 부서였는지에 대해서는 희망부서에서 근무하는 대상이 120명(59.4%), 그렇지 않은 경우가 82명(40.6%)으로 희망부서에서 근무하는 대상자가 많았다. 간호직을 선택한 동기에 대해서는 간호 가치와 직업 적성에 의한 선택 119명(58.9%), 취업 보장 64명(31.7%), 주변 사람 권유 19명(9.4%) 순으로 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 감성지능, 업무수행능력 및 조직사회화 정도

감성지능의 평균 점수는 7점 만점 중 5.26 ± 0.70 점으로 4개의 하위영역 점수는 자기감성인식 5.64 ± 0.82 점, 타인감성인식 5.61 ± 0.78 점, 감성활용 4.93 ± 1.06 점, 감성조절 4.88 ± 1.15 점

Table 1. General Characteristics of Participants

(N=202)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD
Age (yr)	<25	151 (74.8)	23.8±1.2
	25~28	51 (25.2)	
Gender	F	185 (91.6)	
	M	17 (8.4)	
Religion	Yes	78 (38.6)	
	No	124 (61.4)	
Total career (month)	1~6	75 (37.1)	7.86±3.03
	7~12	127 (62.9)	
Department	Medical ward	70 (34.7)	
	Surgical ward	76 (37.6)	
	Special unit (ICU, ER)	56 (27.7)	
Desired department	Yes	120 (59.4)	
	No	82 (40.6)	
Motivation for selecting the nursing	Nursing value and vocational aptitude	119 (58.9)	
	High employment rate after graduation	64 (31.7)	
	Recommended by acquaintance	19 (9.4)	

ER=emergency room; ICU=intensive care unit; M=mean; SD=standard deviation.

순이었다. 업무수행능력의 평균 점수는 5점 만점 중 3.78±0.38 점으로 4개의 하위영역 점수는 간호사의 태도 4.06±0.44점, 의사소통 및 인간관계기능 3.97±0.56점, 간호지원기능 3.71±0.56점, 간호제공기능 3.70±0.40점 순이었다. 조직사회화의 평

균 점수는 5점 만점 중 3.14±0.36점으로 7개의 하위영역 점수는 개인적 특성 3.80±0.46점, 직업정체성 3.63±0.73점, 단체적 특성 3.31±0.52점, 직무만족 3.30±0.54점, 직무몰입 2.86±0.63점, 소진 2.47±0.62점, 직무수행 2.35±0.67점 순이었다(Table 2).

Table 2. Levels of Emotional Intelligence, Clinical Competency, and Organizational Socialization (N=202)

Variables	M±SD	Min	Max
Emotional intelligence	5.26±0.70	3.00	7.00
Self-emotion appraisal	5.64±0.82	3.00	7.00
Other's emotion appraisal	5.61±0.78	3.00	7.00
Use of emotion	4.93±1.06	2.00	7.00
Regulation of emotion	4.88±1.15	2.00	7.00
Clinical competency	3.78±0.38	3.00	5.00
Providing nursing care	3.70±0.40	3.00	5.00
Nursing support	3.71±0.56	2.00	5.00
Communication and relationship	3.97±0.56	2.00	5.00
Attitude	4.06±0.44	3.00	5.00
Organizational socialization	3.14±0.36	3.00	4.00
Personal characteristics	3.80±0.46	2.00	5.00
Organizational characteristics	3.31±0.52	2.00	5.00
Professional identity	3.63±0.73	1.00	5.00
Job performance	2.35±0.67	1.00	4.00
Job satisfaction	3.30±0.54	1.00	5.00
Organizational commitment	2.86±0.63	1.00	5.00
Burnout	2.47±0.62	1.00	4.00

M=mean; Max=maximum; Min=minimum ; SD=standard deviation.

Table 3. Differences of Emotional Intelligence, Clinical Competency, and Organizational Socialization according to General Characteristics (N=202)

Characteristics	Categories	Emotional intelligence		Clinical competency		Organizational socialization	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (yr)	< 25	5.27±0.71	0.08	3.80±0.39	1.43	3.14±0.37	-0.55
	25~28	5.26±0.37	(.936)	3.71±0.34	(.153)	3.17±0.35	(.582)
Gender	F	5.26±0.76	-0.01	3.64±0.33	1.57	3.21±0.35	-0.72
	M	5.26±0.70	(.992)	3.79±0.38	(.119)	3.14±0.36	(.474)
Religion	Yes	5.34±0.64	1.21	3.75±0.39	-0.81	3.12±0.37	-0.87
	No	5.22±0.73	(.227)	3.79±0.37	(.418)	3.16±0.36	(.385)
Total career (month)	1~6	5.16±0.66	-1.59	3.72±0.39	-1.59	3.14±0.34	-0.24
	7~12	5.32±0.72	(.114)	3.81±0.37	(.114)	3.15±0.38	(.811)
Unit	Medical ward	5.40±0.62	2.10	3.79±0.41	0.21	3.14±0.41	0.87
	Surgical ward	5.12±0.69	(.051)	3.77±0.38	(.904)	3.11±0.33	(.490)
	Special unit	5.29±0.79		3.77±0.34		3.19±0.44	
Desired department	Yes	5.31±0.74	1.13	3.80±0.36	1.23	3.20±0.35	2.49
	No	5.20±0.64	(.261)	3.74±0.40	(.220)	3.07±0.36	(.014)
Motivation for selecting the nursing	Nursing value and vocational aptitude ^a	5.34±0.66	1.89	3.82±0.39	2.92	3.21±0.34	5.19
	High employment rate after graduation ^b	5.15±0.76	(.154)	3.69±0.35	(.057)	3.03±0.34	(.006)
	Recommended by acquaintance ^c	5.13±0.73		3.79±0.34		3.12±0.41	b < a

M=mean; SD=standard deviation.

Table 4. Correlations among Emotional Intelligence, Clinical Competency, and Organizational Socialization (N=202)

Variables	Emotional intelligence	Clinical competency	Organizational socialization
	r (p)	r (p)	r (p)
Emotional intelligence	1		
Clinical competency	.50 (< .001)	1	
Organizational socialization	.45 (< .001)	.36 (< .001)	1

Table 5. Influencing Factors on Organizational Socialization (N=202)

Variables	B	SE	β	t	p	Tolerance	VIF
(Constant)	1.51	.23	-	6.48	< .001	-	-
Desired department (yes)	0.10	.05	.13	2.17	.031	.98	1.02
Motivation for selecting the nursing							
High employment rate after graduation (ref.)							
Nursing value and vocational aptitude	0.12	.05	.17	2.48	.014	.83	1.21
Recommended by acquaintance	0.09	.08	.07	1.04	.300	.84	1.19
Emotional intelligence	0.18	.04	.35	4.89	< .001	.75	1.34
Clinical competency	0.15	.07	.15	2.14	.034	.74	1.36
$R^2=.27$, Adjusted $R^2=.25$, $F=14.34$, $p<.001$, Durbin-Watson=1.98							

SE=standard error; VIF=variance inflation factor.

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 감성지능, 업무수행 능력 및 조직사회화의 차이

일반적 특성에 따른 조직사회화의 차이는 희망부서 배치 여부($t=2.49, p=.014$)와 간호직 선택 동기($F=5.19, p=.006$)에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 희망부서에 배치된 대상자가 3.20 ± 0.35 점으로 희망부서에 배치되지 않은 대상자의 3.07 ± 0.36 점보다 높았다. 사후 검정 결과 간호직 선택 동기가 간호 가치와 직업 적성으로 인해 선택한 경우 3.21 ± 0.34 점으로 취업 보장을 위해 선택한 경우의 3.03 ± 0.34 점 보다 조직사회화 정도가 높게 나타났다. 그 외 연령, 성별, 종교 유무, 임상경력기간, 현재 근무지는 조직사회화의 차이에 통계적으로 유의하지 않았다. 일반적 특성에 따른 감성지능과 업무수행능력의 차이는 모든 변수에서 통계적으로 유의하지 않았다 (Table 3).

4. 대상자의 감성지능, 업무수행능력과 조직사회화 간의 상관관계

대상자의 감성지능, 업무수행능력과 조직사회화 간의 상관관계에서 감성지능과 업무수행능력($r=.50, p<.001$), 감성지능과 조직사회화($r=.45, p<.001$), 업무수행능력과 조직사회화($r=.36, p<.001$)는 유의한 양의 상관관계를 보였다(Table 4).

5. 대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인

신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 감성지능과 업무수행능력, 일반적 특성에서 조직사회화에 유의한 차이를 보였던 희망부서 배치 여부와 간호직 선택 동기를 가변수(Dummy variable) 처리 후 독립변수로 투입하였다.

회귀분석의 가정을 검증한 결과로 Durbin-Watson 통계량은 1.98로 자기상관이 없었다. 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)의 값은 1.02~1.36으로 10 이하였고, 공차한계(Tolerance) 값은 .74~.98로 0.1 이상으로 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인하였다. 대상자의 조직사회화에 대한 회귀 모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며($F=14.34, p<.001$), 분석한 결과 신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 요인은 감성지능($\beta=.35, p<.001$), 업무수행능력($\beta=.15, p=.034$), 희망부서 배치 여부($\beta=.13, p=.031$), 간호직을 선택한 동기가 간호 가치와 직업 적성인 경우($\beta=.17, p=.014$)로 나타났다. 이들 요인들은 신규간호사의 조직사회화를 25.0% 설명하였다 (Table 5).

IV. 논 의

본 연구는 신규간호사의 감성지능, 업무수행능력과 조직사

회화의 정도를 확인하고 감성지능과 업무수행능력이 조직사회화에 미치는 영향을 파악하여 신규간호사의 인력관리 및 조직사회화 증진 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 시도하였다. 연구결과 신규간호사의 조직사회화에 유의한 영향을 미치는 요인은 감성지능, 업무수행능력, 일반적 특성 중 희망부서 배치 여부와 간호직을 선택한 동기가 간호 가치와 직업적성 때문인 경우로 나타났으며, 이 요인들은 신규간호사의 조직사회화를 25.0% 설명하였다.

대상자의 감성지능의 평균 점수는 7점 만점에 5.26 ± 0.70 점으로 신규간호사 대상으로 감성지능을 확인한 연구와 비교하면 Lee와 Kim [12]의 3.70 ± 0.47 점(5점 만점), Cho와 Hwang [13]의 3.30 ± 0.48 점(5점 만점)과 유사하게 중간보다 높게 나타났다. 동일한 도구를 사용하지는 않아 정확한 비교는 어렵지만 5점 척도 점수로 변환하면 평균 3.76점으로 선행연구 [12,13]보다 높은 결과를 보였다. 감성지능의 하위영역 점수는 자기감성인식, 타인감성인식, 감성활용, 감성조절의 순서로 나타났으며, Lee와 Kim [12]에서도 동일하게 감성조절이 가장 낮게 나왔다. 간호사는 업무현장에서 자신이 어떤 감정인지 인식하는 것 이외에도 타인의 감정을 이해하고 조절해야 하는 상황이 빈번하며, 이것은 지식만이 아닌 경험에 의한 훈련이 필요한 과정이다. 또한 신규간호사는 낯선 업무환경에서 업무를 익히며 새로운 관계를 형성하고 대상자와의 감정조절에서 어려움이 있다는 점[19]을 고려하여 신규간호사의 감성지능 정도를 확인하고 개인의 감성지능을 향상시킬 수 있는 교육 프로그램을 활용하거나 자발적 학습이 가능한 디지털 콘텐츠를 통해 감성지능을 함양할 수 있는 기회를 제공하는 것이 필요하다.

업무수행능력의 평균 점수는 3.78 ± 0.38 점으로 하위영역 점수는 간호사의 태도, 의사소통 및 인간관계기능, 간호지원, 간호제공기능 순으로 나타났다. 동일 연구도구를 사용한 선행연구와 비교해 보면 Jeong과 Jang [20]의 입사 후 6개월 이상 간호사 대상 연구에서 전체 평균 점수는 4.24 ± 0.50 점이었다. Cho와 Chung [21]은 전체 평균 점수 3.82 ± 0.47 점으로 하부영역 점수는 의사소통 및 인간관계기능, 간호사의 태도, 간호지원기능, 간호제공기능 순으로 나타났고, 근무경력 3년 미만인 경우 3.77 ± 0.54 점으로 본 연구의 신규간호사 점수와 큰 차이가 없었으나 이는 임상경력 3년 미만의 업무수행능력이 비슷하다는 의미보다는 자가보고에 의한 영향도 있을 것으로 생각된다.

신규간호사는 간호대학에서 이론과 실습 교육을 이수한 후 임상 현장에 투입되지만 경험이 부족하고 높은 중증도의 다양한 대상자를 간호하기에는 임상역량이 부족한 상태이다[22].

다른 하위영역에 비해 태도를 갖추는 것이 상대적으로 쉬울 것이고, 간호제공기능은 지식과 기술을 향상시켜 능숙해지기 위해서는 시간과 노력이 필요하다. 신규간호사의 1년 간의 근무경험에 대한 질적연구[9]를 보면 미숙한 업무능력과 실수에 대한 두려움과 걱정이 있지만 시간이 지나면서 나아짐을 깨닫고 성공과 실패의 경험이 쌓이고 대처능력이 생기면서 성장하고 있다는 결과와 같은 맥락이라고 본다.

조직사회화의 평균 점수는 3.14 ± 0.36 점으로 하위영역 점수는 개인적 특성, 직업정체성, 단체적 특성, 직무만족, 직무몰입, 소진, 직무수행 순이었다. 동일 도구를 사용한 연구를 비교하면 Song 등[23]은 평균점수는 3.07 ± 0.45 점으로 하위영역 점수는 개인적 특성이 가장 높고 소진이 가장 낮았다. Kim 등 [24]은 평균 점수는 3.21 ± 0.32 점으로 하위영역 점수는 개인적 특성이 가장 높고 직무수행이 가장 낮았다. 연구대상자의 평균 점수는 선행연구[23,24]와 비슷하게 중간 이상의 결과를 보였으며 공통으로 하위영역 중 개인적 특성 점수가 가장 높았다. 개인적 특성은 자기효능감과 대인관계 문항으로 이는 Lee [25]의 신입직원이 조직사회화 되는 과정에서 신입직원이 조직에 들어와서 자아개념이 생기고 그것이 발전하면 자신이 어떤 역할을 하는지 이해하고 그 다음에 조직에서의 역할 및 조직문화를 학습한다는 점에 주목할 필요가 있다. 간호학생에서 간호사로 역할 전이가 되는 과정에서 현실충격을 경험하는 신규간호사에게 오리엔테이션 교육 시점부터 간호업무와 조직의 특성만을 강조하기보다는 개인의 특성을 파악해야 한다. Mun과 Hwang [26]의 신규간호사의 업무수행능력과 관련성이 있다는 Dominance, Influence, Steadiness, Conscientiousness (DISC) 행동유형 같은 도구를 통해 간호사 개인의 성향을 파악하여 개인 차원에서는 자신의 목표를 세우고 동기부여 요인 및 업무 습득 유형을 파악할 수 있으며, 조직 차원에서는 신규간호사를 이해하고 업무수행 및 조직 적응에 도움이 되는 방안 마련에 활용할 수 있겠다.

대상자의 일반적 특성에 따른 조직사회화의 차이는 희망부서 배치 여부와 간호직 선택 동기에서 통계적으로 유의한 결과를 보였으며 연령, 성별, 종교 유무, 임상경력 기간 및 현재 근무지는 조직사회화의 차이에 통계적으로 유의하지 않았다. 선행연구[24,27]에서도 희망부서 배치여부가 조직사회화 정도에 유의한 차이를 보였고, 간호직 선택 동기가 조직사회화에 통계적으로 유의하였으며 이는 간호사 채용 및 인력배치에 있어 고려할 점이다.

감성지능, 업무수행능력과 조직사회화 간의 상관관계에서 감성지능과 업무수행능력, 감성지능과 조직사회화, 업무수행능력과 조직사회화 간에 양의 상관관계를 나타냈다. 감성지능

과 업무수행능력의 유의한 양의 상관관계는 Lee와 Kim [12], Cho와 Hwang [13]의 연구결과와 일치한다. Park과 Park [28]은 업무수행능력과 조직사회화 간에 유의한 양의 상관관계를 보였고, Kim 등[8]은 업무수행능력과 조직사회화 간에 통계적으로 유의하지 않았다. 선행연구[8,28]에서 일관된 결과를 보이지 않음으로 신규간호사의 업무수행능력과 조직사회화에 대한 연구의 반복이 필요하며, 신규간호사의 업무수행능력을 자가보고식 설문지가 아닌 외부의 객관적인 판단에 의해 평가하여 조직사회화 정도를 비교하는 연구를 시도하는 것도 필요하다. 이는 일부 병원에서 시행하고 있는 임상경력개발시스템(Career ladder system)의 평가도구를 활용하는 방법도 고려할 수 있으며, 신규간호사의 입사 후 시기별 평가를 통해 업무수행능력과 조직사회화 정도를 분석하는 연구도 시도할 수 있겠다. 신규간호사의 업무수행능력과 관련된 선행연구[3]에서 간호대학생 임상수행능력 도구를 많이 사용하고 있어 본 연구에서는 간호사 인사과과도구를 자가보고식으로 사용하였으며, 신규간호사가 인사과과도구를 자가평가하는 과정에서 설문 문항을 부정확하게 이해할 수 있어 비교 연구가 필요하다. 신규간호사의 감성지능과 조직사회화 간의 관계를 살펴본 선행연구가 없기 때문에 결과를 비교할 수는 없으나 감성지능이 높을수록 업무수행능력과 조직사회화 정도가 높다는 점에 주목하여 연구대상자를 확대하여 반복 연구 시행이 필요하다.

간호는 기계가 아닌 인간과 끊임없이 관계를 맺고 하는 일이기 때문에 상대방과 공유하는 상황에서 나 자신만이 아니라 타인의 감성을 이해하고 원활한 상호작용 하는 것을 필요로 한다. 최근 간호대학생을 대상으로 감성지능이 대인관계와 사고능력에 영향을 미치는지 살펴보는 연구들이 많이 시행되고 있으며, Song과 Shin [29]의 연구에서는 감성지능이 높을수록 진로 결정 자기효능감이 높다는 결과를 보여준다. 감성지능은 단시간에 향상되는 영역이 아니기 때문에 임상실습을 경험하는 간호대학생부터 감성지능을 함양할 수 있는 단계별 과정이 필요하며 신규간호사로 입사한 이후 의료기관에서 연계될 수 있는 프로그램이 필요하다. 또한 간호사 채용에서 활용하는 Artificial Intelligence (AI) 면접에서 감성지능을 확인할 수 있는 질문을 적용하여 입사 전 간호사의 감성지능 정도를 확인하는 것이 필요하다고 고려된다.

신규간호사의 업무수행능력이 높을수록 조직사회화 정도가 높다는 연구결과는 간호업무를 잘하는 간호사가 조직에 잘 적응한다고 일반화하는 것이 아닌 업무수행능력 향상을 통해 생기는 동기부여와 효과 측면을 고려해야 한다. 간호사의 업무수행능력은 전문직 간호사의 탁월성을 의미하며 업무수행

능력은 직무만족과 직무몰입에 영향을 준다[30]. 그러므로 신규간호사의 업무수행능력을 향상시킬 수 있는 체계적인 교육과 간호조직의 지원 시스템이 지속되어야 한다.

신규간호사의 일반적 특성 중 조직사회화 정도에 영향을 미치는 요인을 확인한 결과 희망부서 배치 여부는 다수의 연구에서도 동일하게 조직사회화에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신규간호사의 희망부서는 간호학생 일 때 경험한 임상실습부서의 영향과 개인의 성향에 의해 결정되므로 최대한 반영하는 것이 필요하겠다. 또한 간호직을 선택한 동기가 간호 가치와 직업 적성인 경우가 조직사회화에 영향을 주는 것으로 나타났다. 간호사를 준비하는 간호대학생 시기부터 학과과정에서 간호의 의미와 업의 본질에 대해 깊이 고민하는 시간을 갖고 취업을 준비하는 것이 중요하며, 신규간호사 입사 시점에 시행하는 교육에서도 조직의 미션, 비전을 교육하는 것이 외에 개인의 목표를 세우고 간호의 의미를 정리하는 시간을 갖는 것이 필요하겠다.

본 연구결과를 바탕으로 신규간호사의 감성지능 수준을 확인하고 감성지능을 높일 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이며, 이러한 간호교육 프로그램을 통해 감성지능 역량이 향상되면 업무수행능력 및 조직사회화를 향상시키는데 도움이 될 것으로 생각된다. 일반적 특성에 따른 감성지능과 업무수행능력의 차이에서 통계적으로 유의한 변수가 없었다. 이는 연구대상자가 일 상급종합병원에서 임의추출한 대상으로 제한하였으므로 인구통계학적 변수에 대해서는 반복연구가 필요하다. 또한 일 상급종합병원에 입사한 신규간호사를 대상으로 연구를 시행하였기에 일반화하기에는 제한점이 있고 연구결과 해석에 신중을 기해야 한다. 하지만 본 연구를 통해 신규간호사의 조직사회화에 영향을 주는 요인을 살펴보고 임상현장에서 활용할 수 있다는 점에서 의의가 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 일 상급종합병원에 재직 중인 임상경력 1년 이내의 신규간호사의 감성지능, 업무수행능력 및 조직사회화 정도를 확인하고 감성지능과 업무수행능력이 조직사회화에 미치는 영향을 확인하고자 시도하였다. 본 연구결과, 신규간호사의 감성지능과 업무수행능력은 조직사회화에 영향을 미치는 요인으로 확인하였다. 추후 본 연구결과가 신규간호사의 인력관리 및 조직사회화 증진 프로그램 개발의 기초자료로 활용되기를 기대한다.

이상의 연구결과를 통해 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 연구대상자는 일 상급종합병원에 입사한 신규간호사로

제한하였으므로 다양한 병원 규모 및 지역을 대상으로 반복연구가 필요하다. 둘째, 신규간호사를 대상으로 감성지능과 업무수행능력을 향상시키는 프로그램을 개발 및 적용하고 조직사회화의 정도에 미치는 효과를 확인하는 연구가 필요하다. 셋째, 신규간호사의 업무수행능력은 자가보고에 의한 결과이므로 자격을 갖춘 평가자에 의해 시행한 업무수행능력 평가 결과를 활용하여 비교하는 연구 및 업무수행능력 측정도구 개발 연구를 제언한다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

참고문헌

1. Yoo CS, Kim JH, Kim MY, Kim SJ, Kim YS, Kim JA, et al. Factors related to organizational socialization of new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2012;18(2): 239-250. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2012.18.2.239>
2. Louis MR. Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational setting. *Administrative Science Quarterly*. 1980;25(2):226-251. <https://doi.org/10.2307/2392453>
3. Kim YS, Park KY. 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*. 2013;19(4):536-543. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.536>
4. Choe MH, Lee HN. Concept analysis of reality shock in new graduate nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2016;17(11):376-385. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.11.376>
5. Shin YW, Lee HJ, Lim YJ. Predictors of the clinical competence in new graduate nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(1):37-47.
6. Sohn IS, Kim HS, Kwon JS, Park DL, Han YH, Han SS. Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2008;14(1):85-97.
7. Kwon IG, Cho YA, Cho MS, Yi YH, Kim MS, Kim KS, et al. New graduate nurses' satisfaction with transition programs and experiences in role transition. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2019;25(3):237-250. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2019.25.3.237>
8. Kim KH, Kim SM, Kwon MJ. Factors affecting the clinical competence of new nurses. *Journal of Industrial Convergence*. 2020;18(1):109-118. <https://doi.org/10.22678/jic.2020.18.1.109>
9. Lee HS, Kim SJ, Park SY. Newly nurses' experience in their first year of practice. *Journal of Qualitative Research*. 2017;18(2):131-144. <https://doi.org/10.22284/qr.2017.18.2.131>
10. Park JH. Essential competency of new graduate registered nurse that has been perceived by experienced senior nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2017;7(1):567-575. <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2017.7.1.051>
11. Wong CS, Law KS. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*. 2002;13(3):243-274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)
12. Lee OS, Kim MJ. The relationship between emotional intelligence, critical thinking disposition and clinical competence in new graduate nurses immediately after graduation. *Journal of Digital Convergence*. 2018;16(6):307-315. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.6.307>
13. Cho OH, Hwang KH. The influences between new nurses' nursing performance, emotional intelligence, self-resiliency and core self-evaluation. *Journal of the Korea Contents Association*. 2014;14(7):291-301. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.07.291>
14. Bae DY, Kim HS, Kim SS, Kim YJ. The convergence influence of nurse's emotional intelligence, job engagement and interpersonal relationship on moral sensitivity. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2019;10(3):93-103. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2019.10.3.093>
15. Jeong HR, Choi HJ, Park MS. The reliability and validity of Korean version of Wong and Law emotional intelligence scale (K-WLEIS). *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2020;50(4):611-620. <https://doi.org/10.4040/jkan.20109>
16. Park SA, Park KO, Kim SY, Sung YH. A Development of standardized nurse performance appraisal tool. *Clinical Nursing Research*. 2007;13(1):197-211.
17. Park KO, Park SA, Park SH, Lee EH, Kim MA, Kwag WH. Revision of performance appraisal tool and verification of reliability and validity. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2011;17(1):70-80. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2011.17.1.7>
18. Lynn MR. Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*. 1986;35(6):382-386.
19. Hwang SY, Lee EJ, Na DM, Lee GS, Sun GS, Lee CS. The clinical experiences of newly-qualified nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2002;8(2):261-271.
20. Jeong GY, Jang HJ. The effects of nursing organizational culture, work performance and workplace bullying type on workplace bullying consequence of nurses. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2019;25(4):424-435. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2019.25.4.424>
21. Cho JA, Chung KH. Effect of small and medium-sized hospital nursing unit managers servant leadership on the nurses job performance. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2015;5(2): 37-48. <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2015.5.2.005>
22. Yun HJ, Kwak EM, Kim HS. Focus group study on reality

- shock experiences of new graduate nurses. *Journal of Qualitative Research*. 2018;19(2):102-111.
<https://doi.org/10.22284/qr.2018.19.2.102>
23. Song EJ, Kim MS, Lee JH, Jeon MY. The influence of reality shock and educational specialist nurse's social support on organizational socialization of new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2020;26(3):344-351.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2020.26.3.344>
24. Kim EG, Jung MS, Kim JK, You SJ. 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*. 2020;26(1):31-41.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.1.31>
25. Lee ET. Organizational socialization: Symbolic interactionism perspective. *Global Business Administration Review*. 2009;6(4):313-333.
26. Mun HY, Hwang SY. Impact of DISC behavioral styles on job satisfaction and clinical competencies among newly hired nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(1):43-52.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.43>
27. Son JE, Kim SH. The influence of job stress, self-esteem, and resilience on the field adaptation in newly graduated nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2019;25(2):151-160.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2019.25.2.151>
28. Park YC, Park HS. Clinical competence and organizational socialization according to communication style of preceptors as perceived by new nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2016;23(1):42-50.
<https://doi.org/10.7739/jkafn.2016.23.1.42>
29. Song HY, Shin SH. The effects of emotional intelligence on the career decision-making self-efficacy and career decision levels of the nursing students. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2016;17(9):628-640.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.9.628>
30. Sung MH, Lee MY. Effects of self-leadership, clinical competence and job satisfaction on nurses' job involvement. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2017;23(1):1-8.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2017.23.1.1>