

교육전담간호사 지원사업에 참여한 신규간호사의 교육만족도와 사회적 지지가 조직사회화에 미치는 영향

김민영, 이미향*
건양대학교 간호학과

The Effects of Interprofessional Education Program for Healthcare Students on Patient Safety Knowledge, Patient Safety Performance Confidence, Collaborative Ability, and Conflict Resolution Ability

Min Young Kim, Mi Hyang Lee*
Division of Nursing, Konyang University

요약 본 연구는 교육전담간호사 지원사업에 참여한 신규간호사의 교육만족도와 사회적 지지가 조직사회화에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다. 본 연구는 일개 대학병원에 근무하는 신규간호사로 교육전담간호사 지원사업에 참여하여 6개월 이상 경험이 있는 신규간호사를 대상으로 하였으며 대상자 수를 선정하기 위해 G*power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 149명의 자료를 수집하였다. 자료수집기간은 2022년 9월부터 2024년 3월까지이었으며 구조화된 설문지를 이용하였으며 일반적 특성, 교육만족도, 사회적 지지 및 조직사회화에 대한 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 기술통계 t-test, ANOVA, Pearson's Correlation Coefficients, 다중회귀분석(Stepwise multiple regression analysis)을 하였다. 본 연구결과 일반적 특성에서 이직의도는 10점 만점에 2.59점이었으며 83.9%가 원하는 부서에서 근무하고 있었다. 교육전담간호사가 주도하는 교육만족도 4.50 ± 0.49 점, 사회적 지지 4.26 ± 0.59 점, 조직사회화 3.51 ± 0.60 점이었으며, 교육만족도, 사회적 지지는 조직사회화와 양의 상관관계가 나타났다. 신규간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 요인은 사회적 지지로 설명력은 27.4%로 나타났다. 본 연구결과를 토대로 신규간호사의 교육전담간호사 지원사업 확대와 체계적인 교육전담간호사를 활용한 신규간호사 실무적응지원 프로그램이 활성화되어야 할 것이다.

Abstract This study evaluated the impact of training satisfaction and social support on the organizational socialization of new nurses who participated in the training nurse project. This study targeted new nurses who participated in the education nurse support project. These were new nurses working in one university hospital with more than six months of experience. Data from 149 people were collected using the G*power 3.1.9.2 program to select the number of subjects. The data collection period was from September 2022 to March 2024. A structured questionnaire was used and data on general characteristics, education satisfaction, social support, and organizational socialization were collected. The collected data were analyzed using the IBM SPSS 21.0 program, and descriptive statistics t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficients, and stepwise multiple regression analysis were performed. The results showed that, in general characteristics, the turnover intention was 2.59 out of 10, and 83.9% were working in the desired department. The score for education satisfaction led by education nurses was 4.50 ± 0.49 points, for social support was 4.26 ± 0.59 points, and for organizational socialization was 3.51 ± 0.60 points. Educational satisfaction and social support positively correlated with organizational socialization. The main factor influencing the organizational socialization of new nurses was social support, and its explanatory power was 27.4%. Therefore, it is necessary to expand the education support project for new nurses and activate a new nurse's practical adaptation support program through systematic education of nurses.

Keywords : Education Nurse, Education Satisfaction, Social Support, Organizational Socialization, New Nurse

*Corresponding Author : Mi Hyang Lee(Konyang Univ.)

email: haha@kyun.ac.kr

Received May 21, 2024

Accepted July 5, 2024

Revised June 11, 2024

Published July 31, 2024

1. 서론

1.1 연구의 필요성

간호사는 24시간 환자에게 직접 서비스를 제공하고, 환자 변화에 즉각적으로 대처하여 안전하고 질 높은 간호를 제공해야 하므로 적정수준의 간호사 확보가 필요하다[1]. 또한, 환자에게 제공되는 의료서비스의 최점점에서 중추적 역할을 수행하므로 의료기관은 간호사를 환자 수 대비 적정인력을 확보하고 이를 유지하는 것이 중요하다[2]. 의료기관에서 간호사의 재직기간은 평균 5.4년이며, 평균 이직률 또한 20.4%로 다른 보건의료인에 비해 높은 편이다[3]. 특히, 신규간호사들의 1년 이내 이직률은 매년 증가하는 추세로 2017년 신규간호사의 42.7%가 병원을 떠났으며[4], 신규간호사는 임상현장의 특수한 상황 속에서 겪는 현실충격, 간호업무수행에 필요한 지식 부족, 미숙한 임상 간호 수기술, 복잡한 대인관계, 잦은 교대근무, 과중한 직업적 책임 등 다양한 문제 직면하게 되면서 이직하는 것으로 나타났다[5].

이에 2019년 보건복지부에서는 신규간호사가 의료기관 근무환경에 효과적으로 적응할 수 있도록 국공립병원을 대상으로 교육전담간호사 지원사업이 실시 되었다. 이 사업은 의료기관 내 교육전담간호사를 배치하여 신규간호사에게 체계적 교육과 지도를 지원하여 임상현장의 적응력을 높이는 사업이다[6]. 사업결과 신규간호사에 대한 훈련을 통해 시행 전 23.5%에서 시행 후 16.3%로 이직률이 감소하여 국공립기관 “교육전담간호사 지원사업”을 민간의료기관까지 확대하기로 결정되었고, 2022년 4월 29일부터 간호사 교대제 개선 시범사업에 교육전담간호사지원 사업을 기관별 신청받아 심의 후 의료기관 중별 상급병원, 종합병원, 병원 등 58개 의료기관이 시작하게 되었다. 이번 시범사업에 참여한 의료기관에는 사업추진을 위해 필요 인력을 지원하며, 교대제 병동 운영(2개 병동 이상) 및 교육전담간호사 지원(기관당 1명)과 현장교육전담간호사(병상 규모별 차등, 최대 8명)로 구성하여 체계적인 간호 교육시스템 구축을 위해 교육전담부서(팀) 운영하며, 교육전담간호사 지원 인력의 인건비의 70% 수준을 지원하는 사업을 시작하였다. 이 사업은 인력 채용 및 운용 여부 1차, 2차 운영현황 및 성과 평가 결과에 따른 지원금을 지급하는 시스템으로 교육전담팀은 병원에서 일정한 자격을 갖춘 경력간호사를 교육전담간호사로 두고 신규간호사와 새로운 부서에 배치된 간호사의 교육 과정 기획, 교육시행, 운영 및 면담 진행, 추가 교육에 필요한 자료개발 등 업무를 시행 중이다[7].

2019년도 발표된 보건복지부 교육전담간호사 제도 시범사업 적용된 연구발표에서도 신규간호사 1년 이내 이직률이 시범사업 전 15.6%에서 시범사업 후 9.1%로, 안전사고 보고율도 시범사업 전 26.3%에서 시범사업 후 15.7%로 감소하였다. 그리고 신규간호사 교육 기간 중 프리셉터의 일 평균 시간 외 근무 시간을 비교한 결과 시범사업 전 3.67 ± 2.71 시간에서 시범사업 후 0.66 ± 1.21 시간으로 감소하였다[8].

교육전담간호사 지원사업이 운영되면서 사업의 효과로 신규간호사 이직률, 안전사고 보고율 등을 발표하고 있으나[8] 교육전담간호사 지원사업에 참여한 신규간호사의 교육만족도 연구는 Shin 등[9]의 연구에서 교육만족도 평가도구 개발 이외에는 교육만족도와 관련된 연구는 부족한 실정이다. 이에 교육전담간호사 운영에 대한 프로그램 개선을 위해서는 교육만족도가 선행되는 것이 필요하다.

사회적 지지는 현장적응에 긍정적인 영향을 미치는 개념으로[10] 신규간호사 중심으로 상사나 동료들의 애정, 관심, 경청 등 긍정적인 지원은 낮은 환경에 대한 적응력을 높여 업무만족도를 높이고 조직적응에 긍정적인 영향을 미친다[11]. 또한, 신규간호사 사회적 지지체계를 마련해 주면 임상현장의 현실충격을 조절해주는 효과가 있는 것으로 나타났다[12]. 즉 신규간호사가 의료기관의 낮은 근무환경에 적응하기 위해서 사회적 지지는 중요한 변수로 생각된다.

신규간호사의 조직사회화는 병원의 현장적응으로 표현하기도 하며[13], 개인이 속해 있는 조직의 규범과 가치를 내면화하여 조직이 필요로 하는 업무지식, 기술의 습득 및 생산의 일원으로 변화되어 가는 것으로 일련의 학습과도 같은 과정이다[14]. 신규간호사로 병원에 입사한 후 수습 기간을 거쳐 간호사로서의 정체성을 갖게 되고, 간호에 필요한 지식, 기술, 행동 양식, 가치관을 쌓아서 성숙한 간호사가 되는 과정을 조직사회화라고 할 수 있다[15]. 또한, 남녀 신규간호사의 조직사회화가 이직 의도에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다[16].

현재 모든 의료기관에서 신규간호사의 임상적응력을 높이기 위해 프리셉터 십을 이용한 훈련 교육을 운영하고 있다. 하지만 프리셉터 십 교육을 운영하는 프리셉터가 실무와 함께 교육을 담당하고 있어 업무에 대한 부담감 및 신규교육에 대한 업무로 인해 직무 스트레스와 소진이 증가하는 것으로 나타났다[17]. 이러한 프리셉터의 부담을 줄이고 교육의 질을 높이기 위해서 교육전담간호사 인력의 배치가 대두 되었다[18]. 또한, 교육전담간호

사의 사회적 지지가 조직사회화를 높여 신규간호사의 현실충격을 낮추는 것으로 나타났다[19].

따라서 본 연구는 교육전담간호사 지원사업에 참여한 신규간호사의 교육만족도와 사회적 지지가 조직사회화에 미치는 영향을 파악하여 교육전담간호사 지원사업 개선 방향에 기초자료 및 운영제도의 효과를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 일 개 대학병원 신규간호사를 대상으로 교육전담간호사가 시행하는 교육이 신규간호사의 교육만족도와 사회적 지지가 조직사회화에 미치는 영향을 파악하는 데 있으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 교육만족도, 사회적 지지 및 조직사회화 정도를 파악한다.

둘째, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직사회화의 차이를 파악한다.

셋째, 연구대상자의 교육만족도와 사회적 지지가 조직사회화의 상관관계를 파악한다.

넷째, 연구대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 교육전담간호사 지원사업에 참여한 신규간호사를 대상으로 교육전담간호사의 교육만족도, 사회적 지지 및 조직사회화 정도를 파악하고 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2.2 연구대상

본 연구를 일개 대학병원 2022년 9월부터 2024년 3월까지 일반 병동과 중환자실에 근무하는 신규간호사로 교육전담간호사 지원사업에 참여한 6개월 이상 경험이 있는 신규간호사를 대상으로 수행하였다. 대상자 수를 선정하기 위해 G*power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 다중회귀분석 방법으로 효과 크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .80, 예측변수 10으로 했을 때 92명이 산출되었으며 탈락률을 고려하여 160부를 배포하였다. 총 152부가 수거되었으며 그 중 성실히 응답한 149부의 자료를 분석에 이용하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 교육만족도

교육만족도는 Shin 등[9]이 개발한 교육만족도 측정 도구를 본 연구에 맞게 수정·보완하였다. 교육만족도의 하위영역은 비판적 사고능력 11문항, 임상 실무수행능력 8문항으로 총 19문항으로 구성되었다. Likert 5점 척도로 구성된 19문항으로 '매우 그렇다' 5점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 교육만족도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Shin 등[9]의 연구에서 Cronbach's alpha는 .96이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's alpha는 .96이었다.

2.3.2 사회적 지지

사회적 지지는 Lee 등 [20]이 개발한 사회적 지지 척도 중 간접적으로 각각한 사회적 지지 문항을 이용하여 측정하였으며, 4개 하위영역, 25개 문항으로 물리적 지지 4문항, 정서적 지지 9문항, 정보적 지지 7문항, 평가적 지지 5문항으로 구성되었다. Likert 5점 척도로 구성된 25개 문항으로 '매우 그렇다' 5점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park[20]의 연구에서 Cronbach's alpha는 .96이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's alpha는 .96이었다.

2.3.3 조직사회화

조직사회화는 Shon 등[13]이 개발한 신규간호사의 조직사회화 측정도로 총 39개의 문항으로 개인적 특성 8문항, 사회적 특성 8문항, 직업 정체성 3문항, 직무수행 5문항, 조직몰입 5문항, 소진 5문항의 7개 영역으로 구성되었다. Likert 5점 척도로 구성된 39개 문항으로 '매우 그렇다' 5점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 조직사회화 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Shon 등[13]의 연구에서 Cronbach's alpha는 .97이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's alpha는 .96이었다.

2.4 자료수집방법

본 연구는 2024년 4월 1일~4월 20일까지 자료를 수집하였다. 자료수집을 위해 해당 의료기관의 간호 부장에게 연구의 목적과 내용을 설명한 후 승인을 받았다. 해당 의료기관에 임용 후 교육간호사의 교육훈련방법에 참여한 신규간호사를 대상으로 연구책임자가 직접 연구대

상자에게 연구의 목적, 방법, 진행 과정 등을 설명하였고 연구 참여에 자발적으로 동의한 대상자에게 모바일을 통해 설문지를 160부를 배포하였다. 총 152부가 수거되었으며, 그 중 성실히 응답한 149부의 자료를 분석하였다. 연구 참여에 자발적으로 동의한 대상자만 동의서를 작성한 후 연구에 참여할 수 있게 하였고, 연구대상자에게 연구에 참여하지 않거나 중도 탈락 시 불이익이 없음을 설명하였으며 윤리적 고려를 위해 수집된 자료는 연구목적 이외에는 사용하지 않음을 설명하였다.

2.5 자료분석방법

수집된 자료는 IBM SPSS 21.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성과 연구변수의 특성은 기술통계로 분석하였으며 일반적 특성에 따른 조직사회화의 정도의 차이는 Independent t-test, one-way ANOVA로 분석하였고 사후검증은 Scheffé test로 검증하였다. 연구변수 간의 상관관계는 Pearson's Coefficient Correlation을 이용하였으며 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향 요인을 분석하기 위해서 Multiple Regression을 이용하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 성별은 여자가 137명(91.9%), 남자가 12명(8.1%)이었으며, 나이는 평균 24.52 ± 1.75 세로 '24세 이하'가 94명(63.1%)으로 가장 많았다. 근무부서는 병동이 82명(55%), 특수부서는 67명(45%)으로 나타났고, 총 근무경력력은 평균 14.07 ± 8.99 개월이며 동거인 유무에서는 '없다'가 125명(83.9%)이었고, 이직 의도는 평균 2.59 ± 2.56 점이었다. 원하는 부서에 근무하는 경우가 125명(83.9%)으로 나타났다(Table 1).

Table 1. General Characteristics (n=149)

Variable	Category	N	%	M±SD
Gender	Male	12	8.1	
	Female	137	91.9	
Age	24 ≥	94	63.1	24.52 ± 1.75
	25 <	55	36.9	
Department	Ward	82	55	
	Special	67	45	

Clinical experience	1year ≥	62	41.6	14.07 ± 8.99
	1year <	87	58.4	
Inmate	Yes	24	16.1	
	No	126	83.9	
Turnover	4 ≥	106	71.7	2.59 ± 2.56
	5 <	43	28.9	
Want Department	Yes	125	83.9	
	No	24	16.1	

3.2 연구대상자의 교육만족도, 사회적 지지, 조직사회화 특성

연구대상자의 교육만족도는 총 5점 만점에 평균 4.50 ± 0.49 점, 사회적 지지는 4.26 ± 0.59 점, 조직사회화는 3.51 ± 0.60 점이었다. 교육만족도의 하위영역 중 임상 실무수행능력이 4.52 ± 0.53 점으로 가장 높았고, 비판적 사고능력은 4.49 ± 0.49 점으로 나타났다. 사회적 지지는 하위영역 중 평가적 지지가 4.39 ± 0.65 점으로 가장 높았으며 정서적 지지가 4.36 ± 0.64 점으로 다음으로 높았다. 조직사회화는 하위영역 중 개인적 특성이 4.10 ± 0.58 점으로 가장 높았고 직업 정체성이 3.38 ± 0.73 점으로 다음으로 높았으며 소진이 2.65 ± 0.87 점으로 가장 낮게 나타났다(Table 2).

Table 2. Education Nurses Education satisfaction, Social support and Organizational socialization (n=149)

Variable	M±SD	Range
Education satisfaction	4.50 ± 0.49	1-5
critical thinking	4.49 ± 0.49	1-5
clinical practice performance ability	4.52 ± 0.53	1-5
Social support	4.26 ± 0.59	1-5
physical support	3.34 ± 0.92	1-5
emotional support	4.36 ± 0.64	1-5
informational support	4.13 ± 0.57	1-5
evaluative support	4.39 ± 0.65	1-5
Organizational socialization	3.51 ± 0.60	1-5
personal characteristics	4.10 ± 0.58	1-5
group characteristics	3.85 ± 0.70	1-5
occupational identity	3.38 ± 0.73	1-5
performance of duties	3.42 ± 0.77	1-5
organizational Commitment	3.42 ± 0.77	1-5
exhaust	2.65 ± 0.87	1-5

3.3 연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직 사회화

연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직사회화를 보면 이직 의도($t=4.10, p<.001$), 원하는 부서근무($t=3.70, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다(Table 3).

Table 3. Organizational socialization according to general characteristics (n=149)

Variable	Category	M±SD	t or F (p)
Gender	Male	3.50±0.58	-0.40(.687)
	Female	3.54±0.62	
Age	24 ≥	3.74±0.78	1.40(.165)
	25 <	3.50±0.58	
Department	Ward	3.49±0.55	-0.53(.595)
	Special	3.54±0.66	
Clinical experience	1year ≥	3.60±0.63	1.57(.119)
	1year <	3.45±0.57	
Inmate	Yes	3.56±0.48	0.38(.706)
	No	3.50±0.62	
Turnover	4 ≥	3.64±0.59	4.18(<.001)
	5 <	3.21±0.50	
Want Department	Yes	3.59±0.58	3.70(.001)
	No	3.12±0.55	

3.4 연구대상자의 교육만족도, 사회적 지지, 조직사회화의 상관관계

연구대상자의 교육만족도, 사회적 지지 및 조직사회화 간의 상관관계는 Table 4와 같다.

조직사회화와 교육만족도 ($r=.44, p=.004$), 조직사회화와 사회적 지지 ($r=.51, p<.001$)는 양의 상관관계 있었다(Table 4).

Table 4. Correlation between Education satisfaction, Social support and Organizational socialization

Variable	Education satisfaction	Social support
	r (p)	r (p)
Organizational socialization	.44(.004)	.51(<.001)

3.5 연구대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인

조직사회화에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 단계적 회귀분석으로 하였으며, 독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검증하기 위하여 Durbin-Watson 통계량을 살펴본 결과 2.5로 독립성을 충족하였고, 분산팽창인자

(Variance Inflation Factor, VIF)는 10 이하로 기준치를 충족하는 것으로 나타나 독립변수 간의 다중공선성에 문제가 없었다. 일반적 특성 중 이직 의도와 원하는 부서 여부에 따라 조직사회화에 차이가 있어 회귀분석에 투입하였다.

연구대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인의 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며 모형의 설명력은 27.4%로 나타났으며 조직사회화에 통계적으로 영향을 미치는 요인은 사회적 지지($\beta=.35, p=.004$)로 나타났다. 즉 사회적 지지가 높을수록 조직사회가 높은 것으로 나타났다(Table 5).

Table 5. Factors affecting organizational socialization

Spec.	B	SE	β	t(p)	Tolerance	VIF
Constant	1.20	0.52		2.28 (.024)		
Education satisfaction	0.21	0.15	.17	1.40 (.166)	0.496	2.02
Social support	0.37	0.12	.35	2.97 (.004)	0.509	1.97
Turnover (5<)	-0.11	0.11	-10	-1.08 (.28)	0.867	1.15
Want Department (No)	-.28	0.17	-14	-1.67 (.099)	0.952	1.05

$R^2=.302, F(p)=10.91(.001), adj.R^2=.274, Durbin-Watson=2.522$

4. 논의

본 연구는 교육전담간호사 사업에 참여한 신규간호사의 교육만족도와 사회적 지지가 조직사회화에 미치는 영향을 확인하기 위해 실시 되었다.

교육전담간호사 지원사업에 참여한 신규간호사의 교육만족도는 4.50 ± 0.49 점이였다. 이는 Kim 등의 연구 [16]에서 교육전담간호사가 주도하는 임상현장교육프로그램에 참여한 신규간호사의 교육만족도가 높게 나타난 결과와 유사하였다. Shin 등의 연구[9]에서도 간호-간병 통합서비스 병동 간호사를 대상으로 교육전담간호사가 교육을 진행한 경우 교육만족도가 높게 나타난 연구결과와 유사하다. 프리셉터에서 독립한 이후 연속적으로 지원해주는 교육전담간호사의 교육지원이 신규간호사의 교육만족도에 긍정적인 영향을 미친 것으로 생각된다. 그리고 신규간호사의 사회적 지지는 4.26 ± 0.59 점으로 나타났으며, 교육전담간호사 지원사업에 참여하지 않은 간호사 대상연구에서 사회적 지지는 5점 만점에 3.63점으

로 나타나 본 연구결과가 높게 나타났다[21]. 즉 교육전담간호사가 실무현장에서 지지체계를 구축하는 것으로 생각된다. 신규간호사의 교육전담간호사 지원사업에 참여한 신규간호사의 조직사회화는 3.51 ± 0.60 점으로 나타났다며 신규간호사를 대상으로 한 Song 등 [19]의 연구에서 3.07점으로 나타나 본 연구결과가 높게 나타났다. 교육전담간호사 지원사업과 조직사회화에 관한 연구가 부족하여 비교하기는 어렵지만, 교육전담간호사가 신규간호사의 조직사회화에 중요한 역할을 하는 것으로 생각된다[19].

일반적 특성에 따른 조직사회화에서 이직 의도와 원하는 근무부서에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이는 이직 의도가 4점 이하인 그룹, 원하는 부서에서 근무하는 경우가 조직사회화가 높은 것으로 나타났다. 즉 신규간호사가 이직 의도가 낮으면서 원하는 부서에 근무하는 경우가 임상 적응도가 높은 것으로 예측된다. 의료기관의 부서장은 신규간호사가 원하는 부서에 근무할 수 있도록 다양한 방법을 모색할 필요가 있다.

본 연구에서는 교육만족도, 사회적 지지 및 조직사회화의 상관관계에서 양의 상관관계가 확인되었다. 이는 신규간호사를 대상으로 한 Song 등 [19]의 연구에서도 사회적 지지와 조직사회화가 양의 상관관계가 있는 것으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 또한, Jung & Park의 연구[22]에서 신규간호사의 사회적 지지가 높을수록 이직 의도가 낮아지는 것으로 나타나 교육전담간호사의 사회적 지지는 신규간호사의 조직사회화를 높여 이직 의도를 감소시키는 데 중요한 역할을 할 것으로 생각된다. 신규간호사를 대상으로 한 Woo 등의 연구[23]에서 업무 관련 괴롭힘이 낮을수록 현장적응력이 높은 것으로 나타나 신규간호사에게 긍정적인 사회적 지지체계가 매우 중요하다.

따라서 신규간호사는 새로운 교육 업무와 실무현장의 적응이 필요한 시기로 특히, 독립 후 담당 간호사 역할로 부담감을 느끼는 시기에 교육전담간호사 사업 진행된 프로그램 중 교육 업무와 실무교육을 현장에서 진행함과 1:1 면담 진행한 부분은[7] 신규간호사에게 독립 후 담당 간호사 임무를 수행하기 위한 기초 단계로 신규간호사에게는 큰 사회적 지지가 될 것으로 생각된다.

본 연구에서는 대상자의 조직사회화에 미치는 요인도 사회적 지지가 높을수록 조직사회화가 높게 나왔다. 이는 Choi 연구[24]에서 조직사회화 교육프로그램이 신규간호사의 직무만족도와 조직몰입을 높이고, 이직 의도를 낮추는 것으로 나타났다. 본 연구를 수행한 병원의 교육

전담간호사는 신규간호사에게 병동 업무에 대한 이론 및 1:1 현장지도를 시행하고, 병동 내 경력간호사 및 선임간호사와의 갈등을 조정하거나 정기적인 면담을 시행하면서 의사 소통자로 신규간호사의 대변인 업무를 수행함으로써 신규간호사들이 안정적인 심리 상태를 유지할 수 있도록 지지하는 역할을 하였다. 즉 교육전담간호사 지원사업에 참여한 신규간호사는 교육전담간호사의 사회적 지지로 인해서 조직사회화에 긍정적인 영향을 미친 것으로 생각된다. 그러나 본 연구결과 교육전담간호사 지원사업에 참여한 신규간호사의 교육만족도가 조직사회화에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 프리셉터 교육에 참석한 신규간호사의 교육만족도를 파악한 Kwon 등 [25]의 연구에서는 신규간호사의 교육만족도가 프리셉터의 수, 교육 기간, 병원 유형에서 차이를 보였다. 즉 향후 교육전담간호사가 담당하는 신규간호사의 수, 교육 기간 등에 관한 추가적인 연구가 필요하다.

의료기관마다 다르지만, 간호 교육 인력이 매우 부족하여 신규간호사의 교육과 관련된 체계적이고 효율적인 지원이 어려운 상황이다[26].

또한, Lee 등의 연구[27]에서 교육전담간호사 지원사업 참여한 간호사의 교육 업무에 대한 지원의 중요도 및 개선 필요도에서 연구결과 중 교육전담인력 충원 및 역량 강화 부분이 가장 높게 나왔으며, 교육전담간호사 제도 시범사업 적용된 연구[8]인 신규간호사 1년 이내 이직률 감소 결과로도 확인되었다. 이는 교육전담간호사 체계가 임상에서 간호교육 인력 충원 및 환경 개선에 긍정적 영향을 미치며, 신규간호사의 사회적 지지의 중요함이 확인되었다.

따라서 신규간호사의 이직을 낮추고 조직에 잘 적응할 수 있도록 긍정적인 지원체계를 구축하는 것이 필요하며 [8], 교육전담간호사가 신규간호사에게 1:1 교육하는 동안 서로 간의 지지체계가 강화됨으로써 충분한 역할을 할 수 있을 것이다. 그러므로 교육전담간호사의 역할 및 이 사업을 확대할 필요가 있다.

본 연구에서는 2022년 교육전담간호사 지원사업 이후 신규간호사 대상자로 현장교육 간호사가 직접 부서 방문하여 1:1 현장지도를 시행한 교육전담간호사의 교육만족도와 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 미치는 영향에 관해 진행한 연구이며, 이런 시스템으로 운영된 교육전담간호사의 선행연구 결과가 부족하여 본 연구와 직접 비교하기는 매우 어려웠다. 따라서 이런 교육전담간호사의 체계화된 지원사업이 좀 더 확대 운영 및 연구가 좀 더 활발하게 진행되어야 할 것이다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 교육전담간호사 사업에 참여한 신규간호사의 교육만족도와 사회적 지지가 조직사회화에 미치는 영향을 파악하고, 체계적인 신규간호사 실무적응지원 교육 프로그램을 제시하기 위한 기초자료로 활용하고자 하였다. 연구결과 교육전담간호사의 교육 업무와 실무교육을 통한 사회적 지지가 조직사회화에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 근거로 교육전담간호사를 활용한 신규간호사 실무적응지원 교육프로그램을 개발하여 신규간호사의 조직사회화를 높일 수 있도록 본 연구를 토대로 교육전담간호사의 추후 연구를 위한 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 교육전담간호사의 성공적인 정착과 확대를 위해 국내 의료기관의 교육전담인력의 배치현황과 교육전담간호사 역할을 규명하고, 병원의 특성 및 규모에 따른 성과를 분석하는 연구가 필요하다.

둘째, 교육전담인력 양성을 위하여 교육전담인력의 역할에 대한 표준화된 직무분석 연구를 통해 교육전담간호사에게 요구되는 필수 역량을 제시할 필요가 있다. 이를 바탕으로 추후 교육전담인력 양성을 위한 표준교육프로그램을 개발하고 효과를 검증하는 연구를 제언한다.

셋째, 본 연구는 임상현장 교육프로그램에 참여했던 신규간호사만을 대상으로 한 조사 연구이며, 추후 교육 프로그램 미참여 간호사까지 조사 대상을 확대하여 교육 참여 여부에 따라 조직사회화에 미치는 영향 요인을 포괄적으로 비교하여 분석할 필요가 있다.

References

- [1] M. S. Joo, "Experience in providing comprehensive nursing services by nurses and nurse managers: a study using Giorgi's phenomenological approach" Ph.d.dissertation, Chung-Ang University, pp.2~3, 2016.
- [2] M. Y. Kim, "The effects of nurses' working environment and reliability with superious on turnover intention". *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.9, No.10, pp.457-465, October. 2018.
DOI: <https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.10.457>
- [3] Korea Hospital Nurses Association. Investigation of the current status of hospital nursing staff placement [Internet]. Seoul: Korea Hospital Nurses Association; 2019 Jan 30 [cited 2024 May 27].
https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8052&page=2.
- [4] Korea Hospital Nurses Association. Investigation of the current status of hospital nursing staff placement [Internet]. Seoul: Korea Hospital Nurses Association; 2020 Feb 7 [cited 2024 May 27].
https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8072&page=2
- [5] E. A. Jo, J. Y. Kang, "Influence of workplace bullying and resilience on organizational socialization in new graduate nurses". *Journal of Muscle and Joint Health*, Vol.22, No.2, pp.78-86. August. 2015.
DOI: <https://doi.org/10.5953/JMJH.2015.22.2.78>
- [6] Ministry of Health and Welfare Announcement of the selection of an educational nurse support project [Internet]. Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2019 [updated 2019 May 2; cited 2024 May 27]. Available from:
http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0101vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=040101&CONTSEQ=349301&page=1.
- [7] Ministry of Health and Welfare Announcement of the selection of an educational nurse support project [Internet]. Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2022 [updated 2022 Feb 23; cited 2024 May 27]. Available from:
https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10501010200&bid=0003&act=view&list_no=370310
- [8] W. H. Sim, J. S. Park, H. M. Lim, E. H. Kim, J. H. Kim, "Application and evaluation of the pilot program for the education nurse system in a medical institution", *Journal of Korea Clinical Nursing Research*, Vol.28, No.3, pp.242-25. 2022.
DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2022.28.3.242>
- [9] N. Y. Shin, S. S. Lee, M. J. Park, S. K. Kim, G. H. Nam, "Development and validation of a education nurse specialist-led education satisfaction scale for nurses working at comprehensive nursing care service wards". *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.26, No.3, pp.285-295, December, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2020.26.3.285>
- [10] Y. S. Eo, "Path analysis of empowerment, social support, organizational commitment, burnout, and turnover intention among nurses". *Journal of The Korean Data Analysis Society*. Vol.17, No.3, pp.1683-1697. 2015.
- [11] Y. H. Yom, H. J. Kim, "Effects of compassion satisfaction and social support in the relationship between compassion fatigue and burnout in hospital nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.42, No.6, pp.870-878, December, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2012.42.6.870>
- [12] S. Y. Lee, S. R. Suh, "Effect of social support and self-efficacy in the relationship between nursing work environment and Reality Shock in New Graduate Nurses". *Journal of Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.18, No.4, pp.317-324, April. 2017.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.4.317>

- [13] I. S. Sohn, H. S. Kim, J. S. Kwon, D. L. Park, Y. H. Han, S. S. Han, "Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses". *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 14, No. 1, pp.85-97. April. 2008.
- [14] M. S. Kim, S. O. Choi, "Concept analysis of organizational socialization". *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.9, No.1, pp.19-30. 2003.
- [15] S. C. Wi, "Comparison of effect of organizational socialization of the male and female new nurse on job satisfaction and turnover intention", Master's thesis, Gachon University, pp. 39-40. 2016.
- [16] S. K. Kim, N. Y. Shin, S. Y. Kim, "Effects of the clinical nurse education program led by clinical nurse educator on nursing performance and education satisfaction for new graduated nurse". *Journal of the Korean Society for Multicultural Health*, Vol.13, No. 1, pp.55-63. April. 2023.
DOI: <https://doi.org/10.33502/JKSMH.13.1.055>
- [17] S. J. Shin, Y. W. Park, M. J. Kim, J. H. Kim, I. Y. Lee, "Survey on the education system for new graduate nurses in hospitals: focusing on the preceptorship". *Journal of the Korean Medical Education Review*, Vol.21, No.2, pp.112-122. June. 2019.
DOI: <https://doi.org/10.17496/kmer.2019.21.2.112>
- [18] Y. S. Cho, S. K. Sohn, M. Y. Han, M. S. Kim, B. K. Bang, K. M. Lee, "Nurses' lived experience of preceptorship for newly graduated nurses in hospital". *Journal of East-West Nursing Research*, Vol.20, No.1, pp. 37-47, May, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.14370/jewnr.2014.20.1.37>
- [19] E. J. Song, M. S. Kim, J. H. Lee, M. H. Jeon, "The influence of reality shock and educational specialist nurse's social support on organizational socialization of new nurses". *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.26, NO.3, pp.334-351. December. 2022.
DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2020.26.3.344>
- [20] S. J. Lee, Y. J. Park, K. S. Oh, "Social support: measurement and instrument development", *Journal of Nursing Query*, Vol.14, No.1, pp.104-128, 2005.
- [21] H. S. Park, Y. G. Yoo, "The moderating effect of social support on the relationship between emotional labor and nursing performance in general hospital", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.25, No.2, pp.136-145, February, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.2.136>
- [22] M. H. Jun, H. J. Park "Influencing factors on turnover intention among new nurses according to preceptorship and on-the-job training", *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol.21, No.15, pp.85-97, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.22251/jlcci.2021.21.15.85>
- [23] C. H. Woo, J. Y. Park, N. Y. Kim, "Factors influencing field adaptation in newly graduated nurses". *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. Vol.25, No.3, pp.187-194, September, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2016.25.3.187>
- [24] G. H. Choi, "The effects of the organizational socialization education program on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of new nurses". *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.8, No.3, pp.89-102. September. 2014.
DOI: <https://doi.org/10.12811/KSHSM.2014.8.3.089>
- [25] I. G. Kwon, Y. A. Cho, M. S. Cho, Y. H. Yi, M. S. Kim, K. S. Kim, S. A. Choi, "New graduate nurses' satisfaction with transition programs and experiences in role transition". *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. Vol.25, No.3, pp. 237-250. December. 2019.
DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2019.25.3.237>
- [26] S. Y. Kim, S. J. Shin, I. Y. Lee, "Exploring the roles and outcomes of nurse educators in hospitals: a scoping review". *Korean Medical Education Review*, Vol.25, No.1, pp.55-67, February, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.17496/kmer.22.026>
- [27] I. Y. Lee, S. J. Shin, J. H. Kim, E. M. Hong, "Outcomes of a government support project for clinical nurse educator and policy recommendations: from the perspectives of clinical nurse educators", *Health & Nursing*, Vol.35, No.2, pp.39-47, November. 2023.
DOI: <https://doi.org/10.29402/hn35.2.5>

김민영(Min Young Kim)

[정회원]



- 2012년 2월 : 공주문화대학교 간호학과 (간호학학사)
- 2016년 2월 : 건양대학교 간호학과 (석사수료)
- 2008년 2월 ~ 현재 : 건양대학교 병원

<관심분야>

노인, 감염, 간호사

이미향(Mi Hyang Lee)

[정회원]



- 1998년 2월 : 대전대학교 간호학과 (간호학사)
- 2014년 2월 : 대전대학교 간호학과 (간호학박사)
- 2014년 9월 ~ 현재 : 건양대학교 간호학과 부교수

<관심분야>

간호관리, 환자안전