



신규간호사가 지각한 프리셉터 의사소통 유형에 따른 임상수행능력 및 조직사회화*

박 영 춘¹⁾ · 박 형 숙²⁾

Clinical Competence and Organizational Socialization according to Communication Style of Preceptors as Perceived by New Nurses*

Park, Young Choon¹⁾ · Park, Hyoung Sook²⁾

1) Emergency Department, Pusan National University Hospital

2) College of Nursing, Pusan National University

Purpose: The purpose of this study was to examine clinical competence and organizational socialization according to communication style of preceptors as perceived by new nurses. **Methods:** From May 1 to July 31, 2014, data were collected from 180 new graduated nurses who had been working for 3~12 months in hospitals in Busan and one in Gyeongnam. Data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, and Pearson correlation coefficients. **Results:** Preceptors's communication style perceived by the new nurses included supportive type, reflective type, emotive type, and directive type in order of precedence. The average score for clinical competence was 2.82 ± 0.31 , and the average score for organizational socialization was 3.05 ± 0.40 . There were significant differences in nurses' clinical competence ($F=9.087, p<.001$) and organizational socialization ($F=30.129, p<.001$) according to preceptor's communication style. **Conclusion:** Results indicate that supportive and emotive communication styles of preceptors were important factors in the success of the preceptees' clinical competence and organizational socialization.

Key words : Preceptorship, Communication, Clinical competence, Socialization

* This manuscript is a condensed form of the first author's master's dissertation from Pusan National University

주요어 : 프리셉터쉽, 의사소통, 임상수행능력, 사회화

* 본 논문은 제1저자 박영춘의 석사학위논문의 축약본임.

1) 부산대학교병원 응급실

2) 부산대학교 간호대학(교신처) E-mail: haedang@pusan.ac.kr

Received November 4, 2015 **Revised** December 4, 2015 **Accepted** February 12, 2016

• Address reprint requests to : Park, Hyoung Sook

College of Nursing, Pusan National University, Yangsan 626-870, Korea

Tel: 82-51-510-8336 Fax: 82-51-510-8336 E-mail: haedang@pusan.ac.kr

서 론

연구의 필요성

오늘날 질적인 간호서비스에 대한 사회적인 요구와 간호사의 전문적인 역할수행에 대한 기대가 높아지고 있으나, 신규 간호사는 임상수행능력이나 임상적 의사결정이 미숙하고 조직사회화가 부족한 상태이다. 특히 신규간호사는 간호수행 능력 부족[1] 뿐만 아니라, 경직된 간호조직문화 속에서 선배간호사에게 태움을 당하거나 억눌리고, 업무과정에서 무시를 당하는 등의 대인관계 갈등으로 적응에 힘들어하므로[2], 신규간호사가 숙련된 간호업무를 수행하고 임상에 적응하기 위해서는 일정기간의 시간이 필요하다[3]. 임상 실무시작 첫 6개월은 신규간호사의 학습태도, 생산성, 이직에 영향을 미치는 중요한 기간으로, 이 시기에 신규간호사가 자신의 직무와 역할을 수행하는데 필요한 기술이나 지식을 효과적으로 습득하도록 돕는 것은 임상수행을 향상시킬 뿐만 아니라[4,5], 업무 성과로 이어지는 성취감, 자신감, 만족감 등은 조직에 대한 태도에 결정적인 영향을 미친다[6].

신규간호사의 임상수행능력 향상과 조직사회화의 촉진을 도모하고, 이들의 성공적인 적응을 위하여 임상현장에서는 프리셉터십 제도를 적극 활용하고 있다[7]. 그러나 실제 프리셉터십은 신규간호사의 인지적, 기술적인 간호업무수행 학습에만 집중하고 있어 신규간호사의 조직사회화 향상과 관련된 감성적 교육은 다소 부족한 실정으로[8], 효율적인 프리셉터십 운영을 위해서는 신규간호사와 프리셉터의 상호작용적인 인간관계에 대한 연구가 필요하다고 본다.

병원조직 내에서 명확하고 충분한 의사소통은 합리적 의사결정과 치료적 관계를 수립하는 수단이 되며, 대규모 조직 내에서 상호관계를 맺는 구성원에게 심리적인 안정을 주어 업무 성과는 물론 능력과 사기양양에도 영향을 끼친다[9,10]. 프리셉터는 임상실무에 관련된 지식을 바탕으로 효과적인 의사소통 기술을 활용하여 신규간호사와의 상호작용을 잘 이루어 낼 수 있는 자질을 갖추어야 한다[11]. 따라서 프리셉터의 효과적인 의사소통 유형이 신규간호사의 임상적응에 영향을 미칠 것으로 기대되므로, 역할 모델이자 교육자인 프리셉터와 신규간호사가 1대 1로 상호작용하는 과정에서 신규간호사의 임상수행능력과 조직사회화에 긍정적인 영향을 주는 프리셉터의 의사소통 유형을 파악하는 것은 매우 의미 있는 일이다.

최근 신규간호사의 임상수행능력과 조직사회화와 관련된 국내외 연구동향을 살펴보면 전문직업성[6], 조직사회화의 예측인자[12], 프리셉터의 지도유형과 신규간호사의 성격특성[7], 프리셉터의 성격특성[11]에 대한 연구들이 수행되었다. 신규간호사는 프리셉터십 기간을 거치면서 프리셉터와의 의사소통에

어려움을 토로하였고, 프리셉터의 억압적인 의사소통으로 인해 더 일찍 이직을 경험한다고 하였으나[10], 프리셉터의 의사소통 유형에 따른 신규간호사의 이직의도 영향요인[13] 이외에는 프리셉터의 의사소통에 대한 연구가 다소 부족한 실정이다. 프리셉터의 의사소통 유형이 감정-지시형보다 지원-반영형일때 조직몰입도가 더 높다는 연구결과[13]로 미루어 볼 때, 프리셉터의 긍정적인 의사소통 유형이 신규간호사의 임상수행능력과 조직사회화에 영향을 미칠 것으로 예상되므로 이를 향상시키기 위한 방안이 마련되어야 할 것이다.

그러므로 신규간호사가 지각하는 프리셉터의 의사소통 유형에 따른 신규 간호사의 임상수행능력 및 조직사회화에 대한 연구를 통해 신규간호사의 빠른 적응을 돕고 효율적인 프리셉터십을 위한 기초자료를 제공하고자 본 연구를 수행하였다.

연구의 목적

연구의 목적은 신규간호사가 지각하는 프리셉터 의사소통 유형에 따른 임상수행능력 및 조직사회화 정도를 파악하고, 제 변수간의 차이와 상관성을 분석하기 위함이며, 이를 위한 구체적인 연구목표는 다음과 같다.

- 연구대상자의 일반적 특성과 근무특성을 파악한다.
- 연구대상자가 지각한 프리셉터 의사소통 유형, 임상수행능력 및 조직사회화 정도를 파악한다.
- 연구대상자의 일반적 특성과 근무특성에 따른 임상수행능력과 조직사회화 정도 차이를 분석한다.
- 연구대상자가 지각한 프리셉터 의사소통 유형에 따른 임상수행능력과 조직사회화 정도 차이를 분석한다.
- 연구대상자의 임상수행능력과 조직사회화 정도의 상관관계를 분석한다.

연구 방법

연구 설계

연구 설계는 연구대상자가 지각한 프리셉터 의사소통 유형에 따른 임상수행능력 및 조직사회화 정도를 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

연구 대상

연구 대상자는 환자의 중증도나 수행하는 간호 업무가 비슷한 1000명 이상 상급종합병원인 B광역시 P대학교 병원, Y시 P대학교 병원에 근무하며 프리셉터(preceptee) 기간을 거쳐 독립적인 간호수행이 가능한 3개월에서 1년 이내의 신

주간호사로서 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 180명이다. 대상자 수는 G*Power Program 3.1.9 이용하여, 4그룹 ANOVA의 효과크기 .25 유의수준 .05 검정력 .80으로 산출결과 필요한 표본의 수는 180명이었다. 자료의 탈락률 20%를 고려하여 설문지 216부를 배부하였고, 그 중 응답이 불충분한 설문지 36부를 제외한 180부를 최종 자료분석에 이용하였다.

연구 도구

신규간호사가 지각하는 프리셉터 의사소통 유형 도구

신규간호사가 지각하는 프리셉터 의사소통 유형도구는 Reece와 Brandt [14]가 개발한 의사소통 유형 질문지에 기초하여 Kim [15]이 초등교사 대상으로 교감의 의사소통을 알아보기 위해 개발한 도구를 Shin [13]이 간호사 대상자에 맞게 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 지배성 12문항과 사교성 12문항, 총 24문항이며 각 항목은 5점 평정척도로 측정하였다. 각 12개의 문항점수를 개인별로 평균 산출한 후 평균척도의 중앙값이 3.0이상이면 지배성향과 사교성향이 높고, 3.0미만이면 지배성향과 사교성향이 낮은 것으로 평가하였다. 의사소통 유형은 지배성과 사교성 모두 3.0이상일 때 감정형, 지배성 3.0이상이고 사교성 3.0미만일 때 지시형, 지배성 3.0미만이고 사교성 3.0 이상일 때 지원형, 지배성과 사교성 모두 3.0미만일 때 반영형으로 구분하였다. 도구개발 당시 지배성 Cronbach's α 는 .85, 사교성 Cronbach's α 는 .81[15], 이 연구의 지배성 Cronbach's α 는 .85, 사교성 Cronbach's α 는 .64이었다.

임상수행능력 도구

임상수행능력 측정도구는 Kim [16]의 핵심간호능력 중심 간호학 실습 교육목표를 기반으로 Son 등[17]이 개발한 간호 실무 수행능력 측정 도구를 사용하였다. 이 도구는 정보수집 5문항, 기본간호수행 24문항, 의사소통 4문항, 비판적 사고 6문항, 교육과 지도력 8문항, 관리능력 11문항, 전문직 발전태도와 실천능력 5문항의 7개 핵심능력 분야를 포함하는 총 64개 실무 문항으로 구성되어 있다. 문항은 4점 평정척도로 점수가 높을수록 임상수행능력이 높음을 의미한다. 도구개발 당시 Cronbach's α 는 .82이었고, 각 하위영역별 신뢰도를 분석한 결과 Cronbach's α 는 정보수집 .82, 기본간호수행 .93, 의사소통 .78, 비판적사고 .90, 교육과 지도력 .89, 관리능력 .90, 전문직 발전태도 .85로 나타났으며[17], 이 연구의 Cronbach's α 는 .97이었다.

조직사회화 도구

조직사회화 도구는 Sohn 등[18]이 개발한 신규간호사의 조직사회화 측정도구 39문항을 사용하였다. 이 도구는 조직사회화 영향요인으로 개인적 특성은 자기효능감 5문항과 대인관계 3문항으로 총 8문항, 단체적 특성은 상호신뢰성 4개 문항과 응집력 4문항으로 총 8문항, 직업정체성은 전문직관 3문항, 조직사회화 측정요인으로는 직무수행으로 지식 및 기술 5문항, 직무만족은 병원행정 3문항, 자율성 2문항으로 총 5문항, 조직몰입은 이직 3문항, 동일시 2문항으로 총 5문항, 소진은 감정적 소진 5문항으로 구성되어 있다. 문항은 5점 평정척도로 점수가 높을수록 조직사회화 정도가 높은 것을 의미한다. 도구개발 당시 Cronbach's α 는 .97이었고, 각 하부요인별 신뢰도를 분석한 결과 Cronbach's α 는 자기효능감 .85, 대인관계 .78, 상호신뢰성 .85, 응집력 .81, 전문직관 .81, 지식 및 기술 .89, 병원행정 .77, 자율성 .71, 이직 .81, 동일시 .72, 감정적 소진 .82로 나타났으며[18], 이 연구의 Cronbach's α 는 .90이었다.

자료 수집 방법

자료수집 기간은 2014년 5월 1일부터 7월 31일까지 3개월간이었다. 먼저 B광역시 P대학교 병원 연구윤리심의위원회(IRB)로부터 승인(승인번호: E-2014032, 2014083)을 받은 뒤 자료수집을 하였다. B광역시 P대학교병원, Y시 P대학교병원 간호부에 본 연구자가 직접 방문하여 연구목적과 취지를 설명하고 협조를 받았다. 연구대상자 선정은 해당 병원의 간호부와 협의 후 편의추출 하였다. 연구의 목적, 방법, 참여의 자발성 및 철회의 자율성, 정보의 비밀유지 등을 알리고 연구 참여에 동의하는 자에게 서면동의를 받았다. 병동, 중환자실, 수술실, 응급실 등 각 간호단위를 방문하여 전체연구대상자 216명에게 설문지를 배부하였고, 배부된 설문지는 작성 후 밀봉된 봉투에 개인 식별자료 없이 각 층에 비치한 수집함에 넣도록 하여 자료의 익명성을 유지하였으며, 수집된 자료는 접근이 제한된 컴퓨터에 저장하여 연구자만 접근이 가능하도록 하였다. 수집한 정보는 정보 활용 후 소각하여 폐기하였다. 연구 참여를 원하지 않는 자와 불성실한 답변을 제외한 총 180부의 자료를 최종분석에 이용하였다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 연구대상자의 일반적 특성과 근무특성은 빈도와 백분율, 평

군과 표준편차로 산출하였다.

- 연구대상자가 지각한 프리셉터 의사소통 유형과 연구대상자의 임상수행능력 및 조직 사회화 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 연구대상자의 일반적 특성과 직무특성에 따른 임상수행능력과 조직사회화 정도 차이 검정은 t-test, ANOVA로 분석하였다.
- 연구대상자가 지각한 프리셉터의 의사소통 유형에 따른 연구대상자의 임상수행능력과 조직사회화 정도 차이 검정은 ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 Scheffé test로 분석하였다.
- 연구대상자의 임상수행능력과 조직사회화 정도의 상관관계를 알기 위해 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

연구 결과

연구대상자의 일반적 특성과 근무특성

연구대상자의 평균 연령은 23.9±2.4세이었고, 성별은 여성이 96.1%, 자신의 건강상태는 보통으로 지각하는 신규간호사가 46.7%로 가장 많았다. 현재 근무하고 있는 부서는 내외과계 병동에 근무하는 대상자가 64.4%로 가장 많았고, 입사 시 희

망하는 부서에서 근무하는 대상자가 55.6%이었다. 평균 근무 경력은 7.2±3.4개월이었고, B광역시 평균 프리셉터 동반 교육 기간은 6.9±4.5주이었다(Table 1).

연구대상자가 지각한 프리셉터 의사소통 유형, 임상수행능력 및 조직사회화 정도

연구대상자가 지각한 프리셉터의 의사소통 유형은 지원형이 40.5%로 가장 많았고, 그 다음은 감정형, 지시형, 반영형 순으로 나타났다. 임상수행능력은 4점 척도 평균 2.82±0.31점이었다. 임상수행능력의 하부영역별 평균은 의사소통이 2.94±0.34점으로 가장 높았고, 그 다음은 기본간호 수행 2.87±0.33점, 비판적 사고 2.86±0.39점 순으로 나타났고, 교육과 지도력이 2.73±0.40점으로 가장 낮게 나타났다. 조직사회화 정도는 5점 척도 평균 3.05±0.40점이었다. 조직사회화 정도의 하부영역별 평균은 개인적 특성이 3.51±0.45점으로 가장 높았고, 그 다음은 직업 정체성 3.47±0.65점, 단체적 특성 3.26±0.56점 순으로 나타났고, 소진이 2.37±0.67점으로 가장 낮게 나타났다(Table 2).

연구대상자의 일반적 특성과 근무특성에 따른 임상수행능력과 조직사회화 정도 차이 분석

Table 1. General Characteristics and Job Characteristics of the Nurses

(N=180)

Characteristics	Categories	n	%	M±SD
Age(yr)	≤22	37	20.6	23.9±2.4
	23	63	35.0	
	24	45	25.0	
	≥25	35	19.4	
Gender	Female	173	96.1	
	Male	7	3.9	
Perceived health status	Moderate	84	46.7	
	Good	72	40.0	
	Poor	24	13.3	
Work department	Medical-surgical ward	116	64.4	
	ICU	33	18.3	
	OR	20	11.1	
	ER	11	6.1	
Preferred department	Yes	100	55.6	
	No	80	44.4	
Clinical experience in nursing (month)	≤ 4	57	31.7	7.2±3.4
	5 ~ 8	44	24.4	
	9 ~ 12	79	43.9	
Period of preceptorship (week)	≤ 6	124	68.9	6.9±4.5
	7 ~ 9	32	17.8	
	10 ~ 12	9	5.0	
	≥ 13	15	8.3	

ICU: Intensive care unit, OR: Operating room, ER: Emergency room.

Table 2. Nurses' Perception of Preceptor's Communication Style, and Nurses' Clinical Performance and Organizational Socialization (N=180)

Characteristics	Categories	n	%	M±SD
Perception of Preceptor's Communication Style	Supportive style	73	40.5	
	Emotive style	59	32.8	
	Directive style	30	16.7	
	Reflective style	18	10.0	
Clinical performance	Communication			2.94±0.34
	Basic nursing care			2.87±0.33
	Critical thinking			2.86±0.39
	Data collection			2.83±0.40
	Developing professionalism and legal implementation			2.82±0.42
	Nursing management			2.74±0.36
	Teaching and leadership			2.73±0.40
	Total			2.82±0.31
Organizational socialization	Personal characteristics			3.51±0.45
	Professional identity			3.47±0.65
	Organizational characteristics			3.26±0.56
	Job satisfaction			3.08±0.51
	Organizational commitment			2.85±0.66
	Job performance			2.54±0.69
	Burnout			2.37±0.67
	Total			3.05±0.40

연구대상자의 일반적 특성과 근무특성에 따른 임상수행능력을 t or F검정 결과, 연령(F=3.13, $p=.027$), 지각한 건강상태(F=10.29, $p<.001$), 근무부서(F=8.02, $p<.001$), 근무경력(F=4.93, $p=.008$), 프리셉터 동반 교육기간(F=7.34, $p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다. 연구대상자의 임상수행능력은 연령이 24세인 대상자가 2.94±0.33점으로 가장 높았고, 자신의 건강상태를 건강하다고 인식하는 대상자가 2.93±0.36점으로 높게 나타났다. 근무부서는 집중치료실이 2.93±0.36점으로 가장 높았고 수술실이 2.54±0.37점으로 가장 낮았다. 근무경력은 9개월 이상 12개월 이하 근무경력을 가진 대상자의 임상수행능력 점수가 2.88±0.38점으로 가장 높았고, 프리셉터 동반 교육기간은 7주 이상 9주 이하에서 2.88±0.32점으로 임상수행능력 점수가 가장 높았다(Table 3).

연구대상자의 일반적 특성과 근무특성에 따른 조직사회화 정도를 분석한 결과 지각한 건강상태(F=32.74, $p<.001$), 근무부서(F=5.58, $p=.001$), 희망부서 배치(t=2.71, $p=.007$), 프리셉터 동반 교육기간(F=8.15, $p<.001$)에서 통계적으로 유의하였다. 연구대상자의 조직사회화 정도는 건강상태 인식에 따라 자신을 건강하다고 생각하는 경우가 3.27±0.36점으로 높게 나타났고, 근무부서는 집중치료실에 근무하는 대상자가 3.13±0.42점으로 높게 나타났다. 희망부서 배치는 대상자가 입사 시 원하는 부서에 배치된 경우 3.12±0.38점으로 높게 나타났고, 프리셉터 동반 교육기간은 7~9주 사이에서 3.13±0.39점으로 조직사회화 점수가 유의하게 높았다(Table 3).

연구대상자가 지각한 프리셉터 의사소통 유형에 따른 임상수행능력과 조직사회화 정도 차이 분석

연구대상자가 지각한 프리셉터 의사소통 유형에 따른 임상수행능력(F=9.09, $p<.001$)과 조직사회화 정도(F=30.13, $p<.001$)는 유의한 차이가 있었다. 프리셉터 의사소통 유형을 지원형으로 지각하는 연구대상자의 임상수행능력 점수는 2.95±0.30점, 조직사회화 정도는 3.30±0.36점으로 가장 높았고, 그 다음이 반영형, 감정형, 지시형 순으로 나타났다. Scheffe test 사후검정결과, 지원형, 반영형, 감정형은 지시형보다 임상수행능력이 높았고 지원형, 반영형은 감정형, 지시형보다 조직사회화 정도가 높은 것으로 나타났다(Table 4).

연구대상자의 임상수행능력과 조직사회화 정도의 상관관계

연구대상자의 임상수행능력과 조직사회화 정도의 상관관계를 Pearson correlation coefficient로 분석한 결과 임상수행능력과 조직사회화 정도 간에는 유의한 양의 상관관계($r=.24$, $p=.001$)가 있었다(Table 5).

논 의

이 연구는 신규간호사가 지각하는 프리셉터의 의사소통 유

Table 3. Clinical Performance and Organizational Socialization analysis according to General Characteristics and Job-related Characteristics of the Nurses (N=180)

Characteristics	Categories	Clinical performance		Organizational socialization	
		M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)
Age (yr)	≤22	2.78±0.30		3.05±0.41	
	23	2.77±0.23		2.97±0.39	
	24	2.94±0.33	3.13	3.06±0.39	1.65
	≥25	2.84±0.39	(.027)	3.16±0.41	(.181)
Gender	Female	2.82±0.28	.49	3.05±0.40	-.19
	Male	2.88±0.86	(.622)	3.02±0.30	(.850)
Perceived health status	Good	2.93±0.36		3.27±0.36	
	Moderate	2.79±0.22	10.29	2.96±0.32	32.74
	Poor	2.64±0.34	(<.001)	2.66±0.38	(<.001)
Work department	Ward	2.84±0.25		3.07±0.39	
	ICU	2.93±0.36		3.13±0.42	
	OR	2.54±0.37	8.02	2.72±0.29	5.58
	ER	2.86±0.39	(<.001)	3.12±0.33	(.001)
Preferred department	Yes	2.83±0.32	.35	3.12±0.38	2.71
	No	2.82±0.31	(.730)	2.96±0.40	(.007)
Clinical experience in nursing (month)	≤ 4	2.72±0.20		2.99±0.41	
	5 ~ 8	2.86±0.27	4.93	2.98±0.31	2.74
	9 ~ 12	2.88±0.38	(.008)	3.12±0.43	(.067)
Period of preceptorship (week)	≤ 6	2.86±0.27		3.09±0.39	
	7 ~ 9	2.88±0.32	7.34	3.13±0.39	8.15
	10 ~ 12	2.56±0.27	(<.001)	2.61±0.38	(<.001)
	≥ 13	2.56±0.46		2.76±0.23	

ICU: Intensive care unit, OR: Operating room, ER: Emergency room.

Table 4. Clinical Performance and Organizational Socialization according to Nurses Perception of Preceptor's Communication Style (N=180)

Characteristics	Category	N (%)	Clinical performance			Organizational socialization		
			M±SD	F (p)	Scheffe	M±SD	F (p)	Scheffe
Communication style	Supportive style ^a	73 (40.5)	2.95±0.30			3.30±0.36		
	Reflective style ^b	59 (32.8)	2.83±0.25	9.09	a, b, c >d	3.14±0.18	30.13	a, b>
	Emotive style ^c	30 (16.7)	2.77±0.25	(<.001)		2.88±0.33	(<.001)	c, d
	Directive style ^d	18 (10.0)	2.64±0.37			2.71±0.30		

Table 5. The Correlations between Clinical Performance and Organizational Socialization of the Nurses (N=180)

	Organizational socialization
	r (p)
Clinical performance	.24 (=0.001)

형을 조사하고 이에 따른 신규 간호사의 임상수행능력과 조직사회화에 대한 분석을 통해 신규간호사의 빠른 적응을 돕고 효율적인 프리셉터십을 위한 기초자료를 제공하고자 수행되었다.

연구대상자가 지각한 프리셉터 의사소통 유형은 지원형이

40.5%로 가장 많았고, 이는 선행연구와 유사한 결과이다[7,13,19]. 그러나 감정형, 지시형군이 39%로 나타난 선행연구[13]에 비해 이 연구의 감정형, 지시형군은 49.5%로 더 높은 비율을 차지하였다. 이는 500명 이상의 종합병원에서 수행한 선행연구[13]와는 달리 본 연구가 수행된 병원은 1000명 이상의 상급종합병원으로, 환자의 중증도가 높은 상급종합병원의 특성상 더 많은 영역의 역할과 능력이 요구되므로[6] 프리셉터가 신규간호사를 교육할 때 엄격하고 주장이 단호한 감정형, 지시형 의사소통을 많이 사용한 것으로 생각된다. 그러나 신규간호사의 이직의도와 업무에 부정적인 영향을 주는 요인이 동료, 선배간호사의 지지부족[13,20], 비합리적 명령전달체계, 억압적 의사소통 등이라는 점을 고려한다면[2], 바쁘고 힘든

상황일수록 불확실하고 혼돈스러운 상태에서 업무를 하는 신규간호사들에게 협력적인 근무환경과 선배간호사의 지지적 도움이 절실히 필요할 것으로[21] 생각된다. 또한 비슷한 규모의 병원에서 수행된 Jang[19]의 연구는 반영형군이 가장 많은 비율을 차지하였는데 선행연구[19]가 수행된 병원의 프리셉터는 의사소통 교육을 받은 간호사들로, 보다 신중한 태도를 보이고 신규간호사에게 자신의 의견을 상세하고 객관적으로 제시하는 것으로 나타나, 프리셉터 양성 교육시 의사소통 교육이 중요함을 알 수 있었고, 지배성이 낮은 지원형, 배려형 의사소통을 하도록 권장하는 것이 바람직할 것으로 생각된다.

연구대상자의 임상수행능력 정도는 평균 2.82점으로 선행연구[6,11,17,22]보다 낮게 나타났다. 하부영역별로 살펴보면, 의사소통이 가장 높았고, 그 다음은 기본간호 수행, 비판적 수행 순이었고 관리 능력, 교육과 지도력은 가장 낮게 나타났다. 의사소통과 기본간호는 신규간호사가 임상에서 주로 수행하게 되는 간호업무이므로 수행정도가 높은 것으로 생각되고, 반면에 신규간호사들이 교육자료를 개발하고 의뢰하거나, 지도력이나 관리 및 기획, 평가할 수 있는 기회는 제한되어 있다는 점에서 비롯한 결과라고 생각된다.

연구대상자의 조직사회화 정도는 평균 3.05점으로 선행연구[6]의 2.79점보다는 높았고, 또 다른 연구[[11,23]의 3.20점, 3.13점보다는 낮아 이 연구대상자인 신규간호사의 간호조직에 대한 적응 정도는 보통수준임을 알 수 있었다. 조직사회화의 하위영역은 개인특성이 가장 높았고, 그 다음은 직업체성, 단체특성 등이 높게 나타났다. 개인특성인 자기효능감과 대인관계요인[23], 단체특성인 상호신뢰성과 응집력 점수가 높은 것은 선행연구[24]와 유사한 결과이고, 이는 신규 간호사가 간호조직을 동료에 대한 신뢰 중시 및 구성원 간의 팀워크, 인간적인 배려와 관심을 중시여기고 있다고 보여진다. 그러나 직무수행과 소진의 점수는 상대적으로 낮았는데[7], 이는 신규간호사가 직무수행을 하는데 필요한 지식과 기술 및 응급상황에 대한 대처가 부족하여 많은 스트레스를 받고 있는 상태이며 불규칙한 3교대 근무로 인해 감정적·체력적 소진의 정도가 높은 것으로 보여진다.

연구대상자의 일반적 특성과 근무특성에 따른 임상수행능력과 조직사회화 정도에 관한 분석결과 임상수행능력은 연령, 건강상태, 근무부서, 근무경력 및 프리셉터 동반 교육기간 등이 유의한 차이를 보였고, 조직사회화 정도는 건강상태, 근무부서, 희망부서 배치 및 프리셉터 동반 교육기간 등이 유의한 차이를 나타냈다. 본 연구에서 집중치료실과 응급실 간호사의 임상수행능력과 조직사회화 정도가 높은 것은 응급실, 중환자실 등의 특수부서 신규간호사의 임상수행능력이 높다는 선행연구[25]와 유사한 결과이다. 환자의 중증도가 높은 응급실과 중환자실에 근무하는 신규간호사는 다른 부서에 비해 업무를

배우고 익히는 과정에서 많은 시간과 노력이 소요되지만 다양한 경험을 통하여 임상수행능력과 조직사회화 정도가 높은 결과를 가져온 것으로 생각된다. 본 연구의 희망부서 배치는 조직사회화 정도를 높인다는 결과는 다른 선행연구[18,23,24]와 유사한 결과이며, 신규간호사의 입사 시 희망부서 요구와 제안사항을 고려하여 원하는 부서에 배치하여 적응을 돕는 것이 조직사회화를 향상시킬 것으로 기대된다. 또한 프리셉터 동반 교육기간이 7~9주일 때 임상수행능력과 조직사회화 점수가 높은 결과를 보이므로 2개월 정도의 프리셉터 동반 교육기간이 적절하다는 본 연구결과를 토대로, 다른 병원의 간호부에서도 신규간호사 교육을 위해 프리셉터 교육기간을 정할 때 참고해 볼만 하다고 여겨진다.

연구대상자가 지각하는 프리셉터의 의사소통 유형에 따른 임상수행능력과 조직사회화 정도에 관한 차이를 분석한 결과, 임상수행능력과 조직사회화 정도는 프리셉터 의사소통 유형에 따라 유의한 차이를 나타냈다. 프리셉터 의사소통을 지원형으로 인식하는 신규간호사의 임상수행능력 점수와 조직사회화 정도가 가장 높았고, 지시형군의 임상수행능력과 조직사회화의 점수는 가장 낮은 것으로 나타났으며 이는 선행연구와 [7,13,19] 유사한 결과이다. 신규간호사는 성인학습자로서 자신의 경험과 특성을 통하여 자기 주도적인 학습을 하고자 하므로[7] 솔직하고 엄격하며 주장이 단호한 감정형, 지시형의 의사소통은 임상수행능력과 조직사회화의 향상에 부정적인 영향을 미칠 것으로 생각된다. 대신에 프리셉터가 신규간호사를 교육하는 기간 동안 임상학습을 촉진시키는 멘토로서, 조직사회화과정을 돕는 지지자로서 참을성 있게 경청하고 지지해주며[13], 권력을 내세우기 보다는 친화적인 상호관계를 맺도록 [19] 지원형, 반영형의 의사소통을 하는 것이 신규간호사들의 임상수행능력 향상과 긍정적인 조직사회화를 이룰 것으로 생각된다. 그러므로 특히 신규간호사의 이직률이 높은 병원에서 이러한 프리셉터의 의사소통 유형을 적극 활용한다면 간호조직 내 긍정적이고 효율적인 인적자원관리가 이루어질 것으로 기대된다.

신규간호사의 임상수행능력과 조직사회화 간에는 양의 상관관계를 보였고, 이는 선행연구[6,12,26]와 같은 결과로 조직사회화가 간호사의 임상수행이 포함된 직무수행과 관련되어 있다는 것을 보여준다. 병원에서 신규간호사의 입사충격으로 인한 부적응을 최소화하고 병원 조직 내부자로 완전히 적응하도록 하는 과정이 간호 임상수행을 포함하는 직무교육으로 진행되어 왔다는 것은[24] 본 연구 결과를 지지하는 것이다. 또한 조직사회화 과정을 거친 신입직원들은 조직의 규범과 가치에 빨리 흡수, 동화되거나 업무를 수행하는데 필요한 지식, 기술을 모두 습득하였다고 볼 수 있으며, 적절한 역할 행동을 습득하고 지지적인 관계형성을 했다고 볼 수 있다[26]. 그러

므로 신규간호사가 조직 내에서 자신의 역할을 명확하게 이해하고 특정역할 수행을 위한 업무지식, 기술 및 태도를 습득하여 임상수행능력을 향상시키는 것은 효율적인 조직사회화를 위해 필수적이라 할 수 있겠다.

이상의 논의 결과, 신규간호사에게 역할 모델이자 교육자인 프리셉터의 의사소통 유형을 알아보는 것은 간호단위에서 중요한 과제로써, 본 연구를 통하여 신규간호사는 지배성이 낮은 지원형, 반영형 의사소통 유형을 선호함과 프리셉터의 지원형, 반영형 의사소통이 신규간호사의 임상수행능력을 높이고 조직사회화를 촉진시키는 영향요인이 확인되었다. 이러한 결과는 프리셉터 양성교육을 실시할 경우 긍정적인 의사소통을 강화하는 프리셉터 의사소통 교육 등을 제안할 수 있으며, 신규간호사의 임상수행능력 향상과 조직사회화 촉진을 위해 바람직한 의사소통 전략을 개발하는데 기초자료가 될 것임에 연구의 의의가 있다. 그러나 이러한 연구의 의의에도 불구하고, B광역시와 Y시 소재 2개 상급종합병원의 신규간호사를 대상으로 한 연구이므로, 여러 병원의 신규 간호사를 대상으로 한 반복연구가 필요하다고 본다. 또한 이 연구에서 사용된 원도구의 신뢰도와 타당도를 확인할 수 없어 이를 제시하지 못한 점이 연구의 제한점으로 생각되며, 의사소통 도구에서 사례형의 신뢰도가 다소 낮은 것을 감안할 때, 이는 연구 결과의 일관성을 저해하므로 다양한 임상상황에 맞는 적절한 의사소통 도구를 개발하고 적용 검증하는 연구가 필요할 것으로 본다.

결론과 제언

이 연구는 신규간호사가 지각하는 프리셉터 의사소통 유형에 따른 임상수행능력과 조직사회화 정도를 파악하고 이들 간의 관계를 규명한 서술적 조사연구이다. 프리셉터의 의사소통 유형에 따른 임상수행능력과 조직사회화 정도에서 유의한 차이가 있었고, 프리셉터 의사소통 유형이 지원형일 때 임상수행능력과 조직사회화 점수가 가장 높은 것으로 나타났다. 따라서, 프리셉터가 신규간호사를 교육하는 기간 동안 지배성이 높은 감정형, 지시형의 의사소통보다는 참을성 있게 경청하며 지지해주는 지원형, 반영형의 의사소통이 신규간호사들의 임상수행능력을 높이고 조직사회화 정도를 향상시키는 긍정적인 결과를 가져올 수 있었다. 신규간호사들의 빠르고 성공적인 임상적응과 질 높은 간호 제공을 위해 프리셉터의 이해와 관심 및 지지적인 도움이 필요하며, 신규간호사가 지원형, 반영형의 프리셉터 의사소통을 선호함을 고려하여 간호부에서도 프리셉터 양성교육에 지원형, 반영형 의사소통을 권장할 것을 기대한다.

References

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.
2. Kim GL, Lee H, Cho Y, Kim MH. The experience of turnover decision making in new graduate nurses. *Qualitative Research*. 2013;14(1):23-33.
3. Cho YS. The clinical competence of new nurses in rapidly changing clinical fieldwork. Paper presented at; Korean Academy of Fundamentals of Nursing Winter Conference; 2013 November 30; KOREA University Hana Square Auditorium. Seoul.
4. Jones H. Newly qualified nurses need time and support to help them settle in. *Nursing Standard*. 2012;26(35):32-32. <http://dx.doi.org/10.7748/ns2012.05.26.35.32.p8245>
5. Suh YO, Lee K. Lived experiences of new graduate nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(2):227-238. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.2.227>
6. 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. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.4.536>
7. Choi JS, Yang NY. 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*. 2012;18(3):281-289.
8. Kwon IG, Jung KH, Cho HS, Hwang JW, Kim JY, Jeon KO, et al. Development and validation of the core competency evaluation tool for new graduate nurse's preceptor. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2002;8(4):535-549.
9. Han SS, Sohn IS, Kim NE. New nurse turnover intention and influencing factors. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2009;39(6):878-887. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.878>
10. Jeoung YO, Park SC, Jin JK, Kim JY, Lee JU, Park SY, et al. Content analysis of communication between nurses during preceptorship. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2014;23(2):82-92. <http://dx.doi.org/10.12934/jkpmhn.2014.23.2.82>
11. Choi JS, Yang NY. Differences in job stress, and job satisfaction according to teaching style, and personality of preceptors. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(3):349-356.
12. Wanberg CR, Kammeyer-Muller JD. Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*. 2000;85(3):373-385. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.373>
13. Shin EK. Factors influencing turnover intention of new nurses according to communication style of preceptor. [master's thesis]. Daejeon: Chungnam National University; 2013.

14. Reece BL, Brandt R. Effective human relations in organization. Boston: Houghton Mifflin Co; 1984.
15. Kim HS. Differences cohesiveness of teachers' group according to perceived vice-principal communication style [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2010.
16. Kim MW. Development of objectives in nursing clinical education based on the nursing core competencies. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2006;36(2):389-402.
17. Son JT, Park M, Kim HR, Lee WS, Oh K. Analysis of RN-BSN students' clinical nursing competency. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2007;37(5):655-664.
18. Sohn IS, Kim HS, Kwon JS, Park DI, 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.
19. Jang MS. Impact of mutual communication style in preceptorship on new nurse's organizational socialization [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2015.
20. Amos D. An evaluation of staff nurse role transition. *Nursing Standard*. 2001;16(3):36-41.
21. Wangensteen S, Johansson IS, Nordström G. The first year as a graduate nurse - An experience of growth and development. *Journal of Clinical Nursing*. 2008;17(14):1877-1885. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2007.02229.x>
22. Lauder W, Watson R, Topping K, Holland K, Johnson M, Porter M, et al. An evaluation of fitness for practice curricula: Self-efficacy, support and self-reported competence in pre-registration student nurses and midwives. *Journal of Clinical Nursing*. 2008;17(14):1858-1867. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2007.02223.x>
23. Park SY, Kwon Y, Park YS. Resilience and organizational socialization in new nurses. *Journal of the Korea Contents Association*. 2015;15(2):324-332. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.02.324>
24. Ji EO. A study on field adaptation of new nurses [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2009.
25. Shin YW, Lee H, Lim Y. Predictors of the clinical competence in new graduate nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(1):37-47.
26. Kim MS, Choi SO. Concept analysis of organizational socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2003;9(1):19-30.