

프리셉터의 지도유형과 신규간호사의 성격특성에 따른 신규간호사의 간호업무수행과 조직사회화*

최 정 실¹ · 양 남 영²

¹ 가천대학교 간호대학 조교수, ² 건양대학교 간호학과 부교수

* 이 논문은 2012년도 가천대학교 교내연구지 지원에 의한 결과임(GCU-2012-M049).

* This work was supported by the Gachon University research fund of 2012.

Nursing Performance and Organizational Socialization of New Nurses according to Teaching Style of Preceptors and Personality of New Nurses*

Choi, Jeong Sil¹ · Yang, Nam Young²

¹ Assistant Professor, College of Nursing, Gachon University

² Associate Professor, Department of Nursing, Konyang University

주요어

지도유형, 성격특성,
간호업무수행, 조직사회화

Key words

Teaching style, Personality,
Nursing performance,
Organizational socialization

Correspondence

Yang, Nam Young
Department of Nursing,
Konyang University
Associate Professor
685, Gasoowon-dong, Seo-gu,
Daejeon, Korea
Tel: 82-42-600-6347
Fax: 82-42-545-5326
Email: nyang@konyang.ac.kr

투 고 일: 2012년 5월 4일
수 정 일: 2012년 6월 12일
심사완료일: 2012년 7월 6일

Abstract

Purpose: In this study, we examined the differences and relationship between teaching style of preceptors, and personality, nursing performance, and organizational socialization of new nurses. **Methods:** The participants were 118 new nurses. The data collected from March to May 2011 were analyzed using descriptive statistics, ANOVA, and Pearson correlation coefficients. **Results:** Teaching style of preceptors was most frequently judgement-initiative, and personality of new nurses was most frequently extraversion. Nursing performance ($3.05 \pm .59$) and organizational socialization ($3.05 \pm .59$) of new nurses were at an average level. Nursing performance and organizational socialization of new nurses were not significantly different according to teaching style of preceptors. Significant correlations were found between personality and nursing performance, and between personality and organizational socialization. **Conclusion:** These findings indicate that changes in perceived teaching style of preceptors and personality of new nurses may be necessary to increase efficiency of preceptorship related to nursing performance and organizational socialization of new nurses. The above-mentioned results should be reflected in the development of effective preceptor training programs.

서 론

1. 연구의 필요성

프리셉터십은 경험이 있고 유능한 경력간호사가 신규간호사의 역할모델과 촉진자로서 그들을 새로운 역할로 사회화시키고 지지해주는 일대일 교수-학습 과정(Kavianni & Stillwell, 2000)으로 1995년 전후 국내 많은 병원에서 신규간호사의 교육 방법으로

운영되고 있다. 즉, 간호 조직은 프리셉터십을 통하여 정해진 운영 기간 동안 각 간호단위 내에서 신규간호사의 예비교육을 책임지는 경력간호사인 프리셉터가 신규간호사인 프리셉티에게 이론적 근거를 바탕으로 간호 기술을 습득하도록 교육을 제공하여 간호업무수행 능력을 향상시키는 물론 새로운 병동 환경과 주어진 역할을 잘 수행하도록 하여 간호단위에서의 빠른 적응을 도모하는 전문직 간호사로서의 사회화를 촉진시키고자 하는 목적을 가지고 있다(Bradshaw, Rule, & Hopper, 2003; Cho, 2008). 그러나 실제 프리셉터십 운영은 신규간호사들의 인지적, 기술적인 측면의 간호업무수행 학습에 집중하고 있기 때문에 프리셉터의 역할 중 신규간호사의 조직사회화 증진과 관련된 감성적 교육에서는 다소 부족함을 보이고 있다고 보고되고 있다(Boo, 2006; Kwon et al., 2002; Lee, 2008).

조직사회화란 개인이 속해 있는 조직의 설립방침을 수용하고 조직의 규범과 가치를 내면화하며 조직이 필요로 하는 업무지식, 기술의 습득 및 지지적인 상호관계를 통해 직업적 정체성을 형성하고 조직의 생산성 있는 일원으로 변화되어가는 과정(Kim & Choi, 2003)으로 성공적인 조직사회화는 조직 구성원에게 긍정적인 시각을 갖게 해주어 조직 구성원으로서의 역할을 충실히 해낼 수 있는 기반을 제공한다(Lee, 2008). 또한 조직사회화는 상호작용론적 측면에서 상사, 동료, 프리셉터 등과의 지지적인 상호 관계가 신규 구성원의 조직사회화 과정을 촉진하는 매우 중요한 영향요인으로 작용하고 있다(Choi, 2004). 즉 신규간호사의 조직사회화의 관련요인으로 프리셉터와의 관계를 고려해볼 수 있다(Shin, 2004). 이에 프리셉터십 운영의 본질적인 목적인 신규간호사의 간호업무수행과 조직사회화 증진을 도모하기 위해서는 신규간호사의 교육을 전담하고 있는 경력간호사인 프리셉터가 임상 실무와 관련된 지식을 갖추어 좋은 의사소통 기술을 발휘하여 효과적인 피드백과 평가를 통한 신규간호사와의 상호작용을 잘 이끌어 낼 수 있는 프리셉터 각자의 효율적인 지도유형을 지니고 있어야 한다(Choi & Yang, 2011; McCarty & Higgins, 2003). 이미 선행연구에서 프리셉터의 지도유형은 신규간호사의 교육에 대한 만족도에 영향을 미친다고 보고된 바도 있다(Anderson, 1998; Kim, 2003). 따라서 프리셉터의 지도유형은 신규간호사인 프리셉티의 간호업무수행과 조직사회화 정도에 영향을 미칠 것이라는 가정을 해 볼 수 있다.

개인적 특성에 있어서 환경과의 상호작용 반응을 결정짓는 것을 성격이라 한다(Im & Kim, 2005). 특히 서비스 행동이나 태도는 훈련이나 교육 등에 의해 향상되기도 하지만 그 사람이 지닌 개별적 성격특성과 깊은 관련이 있다. 따라서 서비스를 제공하는 조직은 구성원의 성격특성을 중요하게 고려해야 한다(Woo, 2008). 즉 병원 조직에서 간호를 제공함에 있어 실제 간

호사가 활용할 수 있는 주된 조력도구는 자기 자신이므로 간호사 특유의 인성 즉 성격은 간호업무와 매우 밀접한 관계를 갖게 된다. 또한 성격은 개인의 전 생애를 통해 형성되며 계속 성장하고 변화할 수 있기 때문에 자신을 개발하고 발전시키고 실현시키기 위해 성격을 변화시키고자 노력한다면 변화가 가능하다(Kim, Ji, Ryu, & Jeon, 2005; Woo, 2008). 이에 임상에서 간호사가 자신의 성격 유형을 인식하고 파악한다면 간호업무수행을 향상시킬 수 있는 성격 특성으로 자신을 변화시킬 수 있을 것으로 생각된다. 한편 조직사회화란 한 사람의 구성원으로서 한 개인이 조직의 역할을 맡고 참여하는 데 필요한 가치, 능력, 기대되는 행동, 사회적 지식 등을 이해하고 알게 되는 과정(Louis, 1980; Sohn et al., 2008)으로 조직에 들어온 개인이 새로운 자아상을 확립하고 조직에 몰입하며 가치관을 획득하고 성취를 제공한다면 성공적으로 조직사회화가 이루어질 수 있다(Choi, 2004). 따라서 신규간호사 개인의 성격 특성은 자기 스스로 조직사회화 정도를 향상시키기 위한 영향 변수일 것이라는 가정을 해 볼 수 있다.

따라서 본 연구는 신규간호사의 간호업무수행과 조직사회화의 관련요인으로 병원 간호조직에서 이루어지는 첫 신규간호사 교육 프로그램인 프리셉터십에서의 프리셉터가 갖고 있는 지도유형과 신규간호사 자신의 성격특성에 대한 인식이라고 가정하고 각각의 변수를 파악함과 동시에 그 차이 및 관련성을 규명하여 병원 간호조직 내에서의 기존 프리셉터십 운영 목적인 신규간호사의 간호업무수행 향상 및 조직사회화 증진을 도모할 수 있는 효율적인 프리셉터십 운영을 위한 방안을 마련하는 데 그 기초 자료로 제공하기 위해 시도되었다.

2. 연구 목적

본 연구는 프리셉터의 지도유형과 신규간호사의 성격특성, 간호업무수행 및 조직사회화 정도를 파악하고, 제 변수 간의 차이와 상관성을 확인하기 위한 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 프리셉터의 지도유형과 신규간호사의 성격특성, 간호업무수행 및 조직사회화 정도를 파악한다.
- 2) 프리셉터의 지도유형에 따른 신규간호사의 간호업무수행과 조직사회화의 정도의 차이를 파악한다.
- 3) 신규간호사의 성격특성, 간호업무수행과 조직사회화 정도 간의 상관성을 파악한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 신규간호사가 지각한 프리셉터의 지도유형과 신규간호사의 자신의 성격특성, 간호업무수행 및 조직사회화 정도를 파악하고, 제 변수 간의 차이 및 상관성을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상은 D광역시와 K도에 소재한 프리셉터십을 운영하고 있는 700명상 이상의 3개 종합병원 내 일반병동과 특수병동에서 12개월 이하로 재직 중인 신규간호사 120명을 비확률 편의표집 하여 선정하였다. 본 연구에서 표본의 적절성을 확인하기 위하여 표본수 산출방법인 G power program(Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007)을 이용하였으며 유의수준 0.05, 중간효과크기 0.3, power는 .95를 유지하는 데 본 연구에서 필요한 최소 표본수 111명이었다. 따라서 본 연구의 표본수는 충분한 것으로 판단되었다.

자료수집은 2011년 3월부터 5월까지 시행하였으며 연구대상자의 윤리적 측면을 고려하여 연구대상자에게 연구의 목적을 설명하고 연구 참여를 자유롭게 결정할 수 있음과 중간에 언제라도 연구 참여를 포기할 수 있음을 알려준 후 동의서에 자발적으로 서명하도록 하였다. 자료 수집을 위한 설문지는 무기명으로 하였고, 대상자가 직접 기입하도록 하였다. 총 120부의 설문지 중 자료가 부실한 2부를 제외한 118부를 최종 분석하였다.

3. 연구 도구

1) 지도유형

지도유형은 지도 방법에 따른 독특한 유형을 말한다(Hwang, 1999). 지도유형은 미국 MIT 대학의 Kolb(1984)가 주장한 학설을 근거로 일본 Sanno 대학에서 만든 도구를 Hwang(1999)이 사용한 것으로 측정하였다. 이 도구는 두 개의 차원, 즉 지원-주도, 논리-감각으로 구분하여 각 차원당 10개 문항 총 20문항으로 차원의 두 가지 특성을 나타내는 진술문으로 측정하였다. 즉 논리-지원형, 논리-주도형, 감각-지원형, 감각-주도형으로 나누어 측정하였는데, 여기서 논리-지원형은 가르치는 방법은 논리적이지만, 구체적인 업무방식에 대해서는 간섭을 하지 않는 유형이고, 감각-지원형은 일일이 논리적으로 가르치기보다는 감각을 중시하면서 행동이나 실천을 통해 지도하는 유형을 말한다. 감각-주도형은 업무를 구체적으로 자세히 지도하지만 이론보다는 행동을 중시하는 지도 유형이고, 논리-주도형은 논리적으로 조리

있게 지도함과 동시에 구체적으로 자세히 지도하는 유형을 말한다(Cho, 2008; Hwang, 1999; Kim, 2003). 본 연구에서는 신규간호사가 자신의 프리셉터의 지도 유형을 지각하여 측정한 점수를 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Hwang(1999)의 연구에서 Cronbach's α 는 .66이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .74로 나타났다.

2) 성격특성

성격은 다양한 시각과 상황에 걸쳐서 어느 정도 안정적이며 다른 사람과 구별되는 특징적인 사고, 감정 및 행동 양식(Pervin & John, 2001; Woo, 2008)을 말한다. 성격특성은 Costa와 McCrae(1992)가 개발한 NEO 인성검사(NEO-PI-R)의 240문항을 Kim과 Yoo(2002)가 60문항으로 구성하여 사용한 도구로 측정하였다. 문항은 하부 영역으로 친화성, 성실성, 신경증, 외향성, 개방성을 두었고, 각각의 영역별 12문항씩 총 60문항으로 구성되었으며 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 부정적인 문항은 역으로 환산하여 점수가 높을수록 점수를 받은 영역의 성격특성이 두드러짐을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Kim과 Yoo(2002)의 연구에서 Cronbach's α 는 친화성 .67, 성실성 .78, 신경증 .81, 외향성 .81, 개방성 .50이었고, 본 연구에서는 친화성 .79, 성실성 .76, 신경증 .80, 외향성 .82, 개방성 .57로 나타났다.

3) 간호업무수행

간호업무수행은 간호사가 일정기간동안 간호현장에서 업무기능을 수행함으로써 얻어진 성과의 기록으로 간호사의 기능에 따른 업무들의 합(Decker & Sullivan, 1992; Park, Park, Kim, & Sung, 2007)을 말한다. 간호업무수행은 Park 등(2007)이 간호사 업무수행을 평가하기 위해 개발한 표준화된 간호사 인사고과 측정 도구를 사용하였다. 간호사 인사고과는 간호조직의 구성원인 간호사 개개인의 잠재능력, 성적, 근무태도, 업적 등을 평가하는 일련의 과정을 의미하는 데 특히 간호사의 업적을 중심으로 평가할 때 업무수행 평가라고 하여(Park et al., 2007), 본 연구에서 신규간호사의 간호업무수행 정도를 측정하는 데 적합한 도구라 생각되어 선택하였고, 측정방식은 신규간호사가 자가평가하는 방식으로 진행하였다. 본 도구는 총 63문항으로 4개의 하부영역, 즉 간호제공기능 29문항, 간호지원기능 6문항, 의사소통 및 인간관계 기능 6문항, 간호사의 능력 및 태도 평가 22문항으로 구성하였다. 문항은 Likert 5점 척도로 '매우 잘 한다' 5점, '잘하는 편이다' 4점, '중간이다' 3점, '못하는 편이다' 2점, '전혀 못 한다' 1점으로 점수가 높을수록 간호업무수행을 잘하는 것을 의미한다.

다. 본 도구의 신뢰도는 Park 등(2007)의 연구에서 Cronbach's α 는 .99이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .98로 나타났다.

4) 조직사회화

조직사회화는 조직구성원으로서 역할수행에 필요한 가치관, 수행능력 및 기대되는 행위, 조직 내 사회적 지식을 학습하는 과정(Louis, 1980)을 말한다. 조직사회화는 Sohn 등(2008)이 개발한 신규간호사의 조직사회화 측정 도구 39문항을 사용하였다. 이 도구는 하부영역으로 개인적 특성 8문항, 단체적 특성 8문항, 직업정체성 3문항, 직무수행 5문항, 직무만족 5문항, 조직몰입 5문항, 소진 5문항으로 구성하였다. 문항은 Likert 5점 척도로 '항상 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 높을수록 조직사회화 정도가 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Sohn 등(2008)의 연구에서 Cronbach's α 는 .97이었으며, 본 연구에서는 .95로 나타났다.

4. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였다. 분석방법으로는 신규간호사가 지각한 프리셉터의 지도유형, 신규간호사의 일반적 특성, 성격특성, 간호업무수행과 조직사회화 정도는 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 구하였고, 프리셉터의 지도유형에 따른 신규간호사의 간호업무수행과 조직사회화 정도의 차이는 ANOVA로 분석하였으며 분석 후 평균비교는 사후검정 Scheffé로 분석하였다. 신규간호사의 성격특성, 간호업무수행과 조직사회화 정도 간의 관계는 Pearson Correlation Coefficients를 산출하였다.

연구 결과

1. 연구 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성 중 성별은 모두 여자였다. 연령은 평균 23.2(± 1.33)세이었고, 학력은 3년제 74명(62.7%), 4년제 44명(37.3%)이었다. 결혼 상태는 모두 미혼이었고, 종교는 있다 72명(61.0%), 없다 46명(39.0%)이었다. 근무경력 평균 8.3(± 2.10)개월이었으며 근무부서는 일반병동 84명(71.2%), 특수부서 34명(28.8%)이었다(Table 1).

2. 프리셉터의 지도유형, 신규간호사의 성격특성, 간호업무수행 및 조직사회화

신규간호사가 지각한 프리셉터의 지도유형은 논리-주도형이 62명(52.5%)으로 가장 많이 나타났고, 감각-주도형 34명(28.8%), 논리-지원형 12명(10.2%), 감각-지원형 10명(8.5%) 순이었다. 연구대상자인 신규간호사의 성격특성은 5점 만점 중 외향성 3.40 \pm .46점, 친화성 3.35 \pm .45점, 신경증 3.24 \pm .48점, 성실성 3.21 \pm .33점, 개방성 3.15 \pm .29점 순이었다. 신규간호사가 지각한 간호업무수행 정도는 5점 만점에 평균 3.33 \pm .43점이었다. 하부영역별 평균 점수를 살펴보면, 간호지원기능 3.40 \pm .56점, 의사소통 및 인간관계 기능 3.39 \pm .53점, 간호사 능력 및 태도 3.32 \pm .44점, 간호제공 기능 3.30 \pm .44점 순이었다. 신규간호사가 지각한 조직사회화 정도는 5점 만점에 평균 3.13 \pm .34점이었다. 하부영역별 평균 점수를 살펴보면, 단체적 특성 3.55 \pm .71점, 직무수행 3.41 \pm .64점, 직업정체성 3.27 \pm .70점, 조직몰입 3.15 \pm .46점, 소진 3.10 \pm .53점, 직무만족 2.87 \pm .50점, 개인적 특성 2.65 \pm .45점 순이었다(Table 2).

〈Table 1〉 General Characteristics of Participants

(N=118)

Characteristics	Categories	n(%)	M \pm SD
Gender	Male	0(0)	
	Female	118(100.0)	
Age (years)			23.2 \pm 1.33
Education level	Junior college	74(62.7)	
	University	44(37.3)	
Marital status	Unmarried	118(100.0)	
	Married	0(0)	
Religion	Yes	72(61.0)	
	No	46(39.0)	
Clinical career (months)			8.3 \pm 2.10
Work unit	General unit	84(71.2)	
	Special unit	34(28.8)	

(Table 2) Degree of Teaching Style of Preceptors, Personality, Nursing Performance, and Organizational Socialization of New Nurses (N=118)

Variables		n(%)	M±SD
Teaching style	Judgement-initiative	62(52.5)	
	Perception-initiative	34(28.8)	
	Judgement-support	12(10.2)	
	Perception-support	10(8.5)	
Personality	Extraversion		3.40±.46
	Agreeableness		3.35±.45
	Neuroticism		3.24±.48
	Conscientiousness		3.21±.33
	Openness to experience		3.15±.29
Nursing performance	Nursing support		3.40±.56
	Communication and relationship		3.39±.53
	Ability and attitude		3.32±.44
	Nursing provided		3.30±.44
	Total		3.33±.43
Organizational socialization	Organizational characteristics		3.55±.71
	Job performance		3.41±.64
	Professional identity		3.27±.70
	Organizational commitment		3.15±.46
	Burnout		3.10±.53
	Job satisfaction		2.87±.50
	Personal characteristics		2.65±.45
	Total		3.13±.34

(Table 3) Difference of Nursing Performance and Organizational Socialization of New Nurses according to Teaching Style of Preceptors (N=118)

Characteristics	Categories	n	Nursing performance		Organizational socialization	
			M±SD	F(p)	M±SD	F(p)
Teaching style	Judgement-initiative	62	3.32±.46		3.12±.37	
	Perception-initiative	34	3.31±.46	.36	3.12±.38	.12
	Judgement-support	12	3.30±.27	(.782)	3.16±.14	(.951)
	Perception-support	10	3.46±.27		3.17±.20	

3. 프리셉터의 지도유형에 따른 신규간호사의 간호업무수행과 조직사회화의 차이

프리셉터의 지도유형에 따른 신규간호사의 간호업무수행은 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았지만($F=.36, p=.782$), 프리셉터의 지도유형이 감각-지원형(3.46±.27점)일 때 신규간호사의 간호업무수행 정도가 가장 높게 나타났다. 또한 프리셉터의 지도유형에 따른 신규간호사의 조직사회화 정도는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았지만($F=.12, p=.951$), 프리셉터의 지도유형이 감각-지원형(3.17±.20점)일 때 신규간호사의 조직사회화 정도가 가장 높게 나타났다(Table 3).

4. 신규간호사의 성격특성, 간호업무수행과 조직사회화

정도 간의 관계

신규간호사의 성격특성, 간호업무수행과 조직사회화 정도 간의 상관성은 통계적으로 유의한 정의 관계를 보였다($r=.31, p=.001$). 하부영역에서는 외향성($r=.37, p<.001$)과 성실성($r=.30, p=.001$)은 통계적으로 유의한 상관성을 보였고, 친화성($r=.06, p=.951$), 신경증($r=-.07, p=.427$), 개방성($r=.05, p=.606$)은 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

신규간호사의 성격특성과 조직사회화 정도 간의 상관성은 통계적으로 유의한 정의 관계를 보였다($r=.28, p=.002$). 하부영역에서는 개방성($r=.31, p<.001$), 신경증($r=-.22, p=.016$)과의 상관성은 통계적으로 유의하였지만, 친화성($r=.11, p=.238$), 성실성($r=.07, p=.457$), 외향성($r=.15, p=.117$)은 통계적으로 유의하지 않았다(Table 4).

(Table 4) *Correlation for Personality, Nursing Performance, and for Organizational Socialization of New Nurses* (N=118)

	Nursing performance	Organizational socialization
	r(p)	
Personality	.31(.001)	.28(.002)
Conscientiousness	.30(.001)	.07(.457)
Agreeableness	.06(.951)	.11(.238)
Extraversion	.37(<.001)	.10(.274)
Openness to experience	.05(.606)	.31(<.001)
Neuroticism	-.07(.427)	-.22(.016)

논 의

본 연구는 효율적인 프리셉터십 운영을 위하여 프리셉터의 지도유형과 신규간호사의 성격특성이 신규간호사의 간호업무수행과 조직사회화 정도에 미치는 영향을 파악하기 위한 것이다.

본 연구에서 신규간호사가 지각한 자신의 프리셉터의 지도유형은 논리-주도형이 52.5%로 가장 많았고, 그 다음으로 감각-주도형, 논리-지원형, 감각-지원형 순으로 나타났다. 일반적으로 지도유형은 우열을 나타내는 것이 아니고 각각의 유형의 리더가 각자 효과적으로 지도를 할 수 있는 지도방법이 있음을 의미한다(Hwang, 1999). 본 연구에서는 프리셉터의 지도유형이 논리-주도형이 가장 많은 유형으로 나타나 Hwang(1999), Kim(2003), Cho(2008), Choi와 Yang(2011)의 연구와 유사한 결과를 보였다. 이는 간호조직 내에서 프리셉터는 신규 간호사를 효과적으로 교육하기 위하여 사전에 미리 계획을 세워 논리적으로 확실하게 지도하는 방법을 주로 사용하고 있음을 의미한다. 또한 프리셉터가 지원형보다 주도형을 많이 발휘하고 있는 것은 신규간호사 교육의 전담자로서 강한 책임을 가지고 있어 신규간호사에게 자율성을 주는 가르침보다 될 수 있는 한 프리셉터가 직접 상세하고 구체적으로 설명하는 지도 방법을 선호하고 있음을 알 수 있다. 본 연구 결과에서와 같이 간호 임상 현장에서 프리셉터가 자신의 지도 유형을 파악할 수 있는 기회가 주어진다면 자기 자신이 프리셉터를 지도하는 데 있어서의 강점과 약점을 스스로 파악하게 될 것이며 그로 인해 프리셉터에게 긍정적인 결과를 주는 지도 방향을 찾는 데 도움이 될 것으로 보인다.

연구대상자인 신규간호사의 성격특성은 외향성이 5점 만점에 평균 3.40점으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 친화성, 신경증, 성실성, 개방성 순으로 나타나 성실성이 가장 높게 나타난 임상간호사를 대상으로 연구한 Woo(2008)와 프리셉터를 대상으로 연구한 Choi와 Yang(2011)의 결과와는 다르게 나타났다. 본 연구에서 높은 점수를 보인 성격특성 중 외향성은 다른 사람들

과의 상호작용을 원하고 타인의 관심을 끌고자 하는 정도이고, 친화성은 다른 사람들과 편안하고 조화로운 관계를 유지하는 정도(Kim & Yoo, 2002; Woo, 2008)를 말하는 것으로 신규간호사는 처음 간호사가 되어 적응하기 위하여 간호단위 내 여러 사람들과 친하게 지내려 하고 그들과의 관계를 원만하게 유지하고자 사교성과 적극성을 발휘하는 동시에 다른 사람들에게는 정중하게 대하고 협조적인 태도를 보이고자 하는 성격 특성을 강하게 나타내고 있음을 알 수 있다.

신규간호사가 지각한 간호업무수행 정도는 5점 만점에 평균 3.33점으로 나타나 프리셉터십에서의 신규간호사의 업무수행 정도가 보통 이상으로 나타난 Kim(2003), Kim(2008), Cho(2008)와 유사한 결과를 보였다. 하부영역에서 살펴보면, 간호지원기능에서 3.40점으로 가장 높은 업무수행 정도를 보였고, 그 다음으로 의사소통 및 인간관계 기능, 간호사 능력 및 태도, 간호제공 기능 순으로 나타나 신규간호사는 독자적, 비독자적 간호 활동을 포함한 업무인 간호제공 기능보다 간호단위에서 간호를 제공하는 데 필요한 물리적 환경조성과 안전관리, 그리고 물품의 확보 및 관리와 관련된 업무인 간호지원기능에서의 업무수행 정도가 높음을 알 수 있다.

연구대상자가 지각한 조직사회화 정도는 5점 만점에 평균 3.13점으로 Shin(2004), Lee(2008), Song과 Lee(2010)의 연구에서와 같이 보통 수준으로 나타나 대체로 신규간호사의 간호조직에 대한 적응 정도는 긍정적임을 알 수 있다. 하부영역에서는 단체적 특성이 3.55점으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 직무수행, 직업정체성, 조직몰입, 소진, 직무만족, 개인적 특성 순으로 나타나 조직특성이 가장 높게 나타난 Song과 Lee(2010)의 연구와 유사한 결과를 보였다. 이는 신규간호사가 간호조직을 동료에 대한 신뢰 중시 및 구성원 간의 인화, 단결, 팀워크, 인간적인 배려와 관심을 중시하고 결속력이 강하다고 여기지만 변화를 싫어하며 융통성이 없는 조직으로 인식하고 있다고 보여진다.

프리셉터의 지도유형에 따른 신규간호사의 간호업무수행 정도는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않아($F=.36$, $p=.782$), Kim(2003)과 Cho(2008)의 연구와 유사한 결과를 나타냈다. 이는 신규간호사는 성인학습자로서 자신의 경험과 특성을 통하여 자기주도적인 학습을 하고자 하기 때문에 프리셉터의 지도유형이 신규간호사의 교육에 전적으로 영향을 미치지 못하는 것이라 생각된다. 그러나 본 연구에서 프리셉터의 지도유형이 감각-지원형일 때 신규간호사의 간호업무수행 정도가 가장 높게 나타나 프리셉터의 지도유형이 감각형일 때 신규간호사의 업무수행 정도가 높다는 Kim(2003)과 Cho(2008)의 연구와 같은 맥락의 결과를 보였다. 이는 신규간호사의 간호업무수행 을 위해서는 프리

셉터가 이론적으로 정확하게 설명하는 논리형보다는 행동으로 표현하고 직접 수행할 수 있도록 시켜보는 감각형으로 지도할 경우 효과가 증대될 것이라고 생각해 볼 수 있다.

프리셉터의 지도유형에 따른 연구대상자의 조직사회화 정도는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았지만($F=.12, p=.951$), 프리셉터의 지도유형이 감각-지원형(3.17±.20점)일 때 신규간호사의 조직사회화 정도가 가장 높게 나타났다. 이는 선행연구가 없어 단순비교는 어렵지만 Shin(2004)의 연구에서 신규간호사의 조직사회화 정도는 프리셉터와의 관계에 대한 인식이 주요 관련 요인이라는 결과와 그 의미가 유사하다고 생각된다. 즉, 프리셉터와 프리셉티의 상호작용인 프리셉터십에서 프리셉터는 직접 일일이 논리적으로 가르치기 위해 말로 설명하는 지도유형보다는 우선 신규간호사에게 간접하지 않고 스스로 학습할 수 있는 자율성과 동기부여를 줄 수 있는 지도 유형을 발휘하게 된다면 새로운 조직 상황에 적응을 도모하여 프리셉티의 조직사회화 측면을 향상시킬 수 있게 될 것이라고 사료된다.

연구대상자의 성격특성과 간호업무수행 정도 간의 상관성은 통계적으로 유의하게 나타나($r=.31, p=.001$), 간호사의 성격유형이 직무만족에 영향을 미친다는 Kim 등(2005), Gwede, Johnson, Roberts와 Cantor(2005), Woo(2008), Choi와 Yang(2011)의 연구결과와 그 의미가 유사하다고 본다. 특히 하부영역 중 외향성과 성실성과의 관계에서 통계적으로 유의한 상관성을 보였는데 신규간호사가 적극적으로 간호단위 내에서 주도성을 가지고 활동을 활발하게 하고자 하며 조직 내 규칙, 규범, 원칙들을 기꺼이 지키려고 하고 열심히 일하고 신중하고 책임감이 강하고 신뢰감을 주는 정도가 높을수록 간호업무수행 정도가 높아짐을 알 수 있다. 이는 간호사의 성격 특성에 있어 외향성(Gwede et al, 2005)과 성실성(Choi & Yang, 2011; Woo, 2008)이 강할 때 직무만족이 증대된다는 것과 같은 의미라고 생각되어진다.

연구대상자의 성격특성과 조직사회화 정도 간의 상관성은 통계적으로 유의하게 나타나($r=.28, p=.002$), Park(2009)의 연구에서의 결과와 유사하였고, 신규간호사의 개인적 특성을 고려하여 조직사회화 증진 프로그램을 개발 적용하여 조직사회화 정도를 증진시킨 Lee(2008)의 연구와 성장육구가 높을수록 조직사회화 정도가 높아진다는 Song과 Lee(2010)의 연구와 같은 맥락의 결과라고 본다. 특히 본 연구에서는 하부영역 중 개방성과 신경증과의 관계에서 통계적으로 유의한 상관성을 보였다. 즉, 신규간호사가 호기심이 많고 새로운 것에 개방적이고 다양성을 좋아하고 불안감, 피로감, 긴장의 정도가 높지 않을 경우 조직사회화 정도가 잘 될 것이라는 것을 의미한다.

이상의 결과를 통하여 효율적인 프리셉터십 운영에 있어 신규간호사의 간호업무수행 정도를 향상시키고 조직사회화 정도를

증가시키기 위하여 프리셉터 개개인의 지도유형과 신규간호사 자신의 성격특성을 파악하고 분석하는 것은 필요한 전략이라고 본다. 특히 프리셉터의 지도 유형 중 감각-지원형은 신규간호사의 간호업무수행과 조직사회화를 증진시키는 데 긍정적인 영향을 주는 지도 방법임을 확인하였다. 그러나 프리셉터십에서 신규간호사에 대한 교육에 대한 책임이 전적으로 프리셉터가 부담하고 있는 현실에서는 프리셉터는 신규간호사를 믿고 스스로 할 수 있도록 기다려주는 여유로운 지도방식을 선택하기보다는 단기간에 교육의 성과를 확인하고자 하는 논리-주도형을 발휘할 수밖에 없는 것이 현실이다. 그러나 프리셉터십 운영 목적은 단기간에 신규간호사를 간호 인력으로 활용하고자 함이 아니라, 간호조직 내에서의 신규간호사의 효율적인 적응임을 생각해 볼 때 프리셉터의 지도방법이 감각-지원형으로 발휘되어지는 것은 하나의 전략일 수 있다고 본다. 따라서 프리셉터를 양성하는 교육 및 훈련 과정에는 프리셉터가 신규간호사의 간호업무수행 향상에만 치중한 기술적인 직무교육 중심의 교육자로서의 역할만 강조하지 말고, 신규간호사의 조직사회화 정도를 긍정적으로 유도할 수 있는 사회화 촉진자로서의 역할도 강조해야 한다고 보고, 그러한 역할 수행을 위한 다양한 지도유형에 따른 교수법을 훈련시켜 실제로 적용 가능하도록 해야 할 것이다. 특히 신규간호사의 이직률이 높은 병원에서는 이러한 프리셉터의 지도유형을 적용하고 활용한다면 간호조직 내 긍정적인 인적자원관리가 될 것으로 사료된다. 한편 신규간호사의 성격특성은 대학 선발에서부터 미리 파악되어 간호전문직 직무에 적합한 성격 특성으로 개발 및 발전 될 수 있도록 노력하는 동시에 간호사 채용 후 직무 및 조직 생활 적응에 부정적인 결과를 초래하는 성격특성이 개인에게 발견된다면 지속적인 관심과 관리를 통하여 긍정적으로 영향을 미치는 성격특성으로 전환할 수 있는 중재를 마련하여야 할 것이다.

결 론

본 연구는 신규간호사가 지각한 프리셉터의 지도유형과 신규간호사의 자신의 성격특성, 간호업무수행과 조직사회화 정도를 파악하고, 이들 간의 차이 및 관계를 규명하여 추후 효율적인 프리셉터십의 운영을 위한 방안을 모색하는 데 그 기초 자료를 위한 합리적인 근거를 마련하기 위하여 실시하였다.

신규간호사가 지각한 프리셉터의 지도유형은 논리-주도형이 가장 많았고, 신규간호사의 성격특성은 외향성이 가장 높았다. 신규간호사의 간호업무수행과 조직사회화 정도는 보통 이상 수준이었다. 프리셉터가 감각-지원형의 지도유형을 발휘할 때 신규간호사의 간호업무수행과 조직사회화 정도가 가장 높았고, 신규

간호사의 성격특성, 간호업무수행과 조직사회화 간에는 상관성을 보였다. 이는 신규간호사의 간호업무수행과 조직사회화 정도를 향상시키고자하는 프리셉터십의 운영 목적을 달성하기 위하여 프리셉터 개인의 지도유형과 신규간호사의 성격특성은 반드시 고려되어야 할 특징임을 확인할 수 있었다. 따라서 프리셉터십 운영에 있어 이러한 점을 반드시 적용하여 운영함으로써 간호 연구, 실무, 교육에서의 의의를 찾을 수 있다고 생각한다. 그러나 본 연구는 2개 병원의 프리셉터와 신규간호사들이 연구 대상으로 임의 추출되어 본 연구결과를 일반화하는데 신중을 기해야 할 것이다. 따라서 본 연구를 통하여 추후에는 일부 병원 신규간호사로 한정되었던 대상자를 확대하여 실시하는 반복연구가 필요할 것이고, 프리셉터의 지도유형과 신규간호사의 성격특성에 따른 신규간호사의 교육적 효과를 다각적 측면에서 규명하는 연구를 단계적으로 실시할 것을 제언하는 바이다.

REFERENCE

- Anderson, S. L. (1998). Preceptor teaching strategies; Behavior that facilitate role transition in senior nursing students. *Journal of Nursing Staff Development*, 7(4), 171-175.
- Boo, E. H. (2006). *The effect of self-efficacy promoting program on the new staff nurse's self-efficacy and organizational socialization outcome*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Bradshaw, M. J., Rule, R., & Hopper, V. (2002). Spotlight on. a joint junior-senior clinical experience. *Nurse Educator*, 27(2), 56-57.
- Cho, Y. M. (2008). *The effects of preceptors' teaching style on nursing performance and job & education satisfaction of new nurses*. Unpublished master's thesis, Gachon University, Incheon.
- Choi, J. S., & Yang, N. Y. (2011). Differences in job stress, and job satisfaction according to teaching style, and personality of preceptors. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(3), 349-356.
- Choi, S. O. (2004). *The development of organizational socialization process model of new nurses in hospital setting using a system dynamics approach*. Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Decker, P. J., & Sullivan, E. J. (1992). *Nursing administration: a micro/macro approach for effective nurse executives*. Norwalk, CT: Appleton & Lange.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis power analysis program for the social, behavior, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191.
- Gwede, C. K., Johnson, D. J., Roberts, C., & Cantor, A. B. (2005). Burnout in clinical research coordinators in the United States. *Oncology Nursing Forum*, 32(6), 1123-1130.
- Hwang, D. J. (1999). *A study on the mutual perception and relationship between the teaching style and the learning style*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Im, S. B., & Kim, K. E. (2005). Clinical nurses's job stress and coping strategies according to personality type. *Journal of Korean Academy Psychiatric Mental Health Nursing*, 14(4), 390-399.
- Kaviani, N., & Stillwell, Y. (2000). An evaluative study of clinical preceptorship. *Nursing Education Today*, 20(3), 218-226.
- Kim, C. K. (2008). *A comparative study between self evaluation and preceptor evaluation in new graduate nurses on nursing performance*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Kim, D. Y., & Yoo, T. Y. (2002). The relationships between the big five personality factors and contextual performance in work organizations. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 15(2), 1-24.
- Kim, H. K., Ji, H. S., Ryu, E. K., & Jeon, M. K. (2005). Comparison of job satisfaction, organizational commitment, and burnout by personalities of nurses in hospitals-using korean enneagram personality type indicators: KEPTI. *Clinical Nursing Research*, 11(1), 109-121.
- Kim, J. Y. (2003). *The effects of teaching style of preceptor and learning style of new graduate nurse on nursing performance and satisfaction with preceptorship*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Kim, M. S., & Choi, S. O. (2003). Concept analysis of organizational socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9(1), 19-30.
- Kolb, D. A. (1984). *Experimental learning*. Englewood Cliffs: New Jersey: Prentice Hall.
- Kwon, I. G., Jung, K. H., Cho, H. S., Hwang, J. W., Kim, J. Y., Jeon, K. O., et al. (2002). Development and validation of the core competency evaluation tool for new graduate nurse's preceptor. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(4), 535-549.
- Lee, H. S. (2008). *The effect of the nursing organizational socialization promotion program on organizational outcomes*. Unpublished doctoral dissertation, Korea University, Seoul.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational setting. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 226-251.
- McCarty, M., & Higging, A. (2003). Moving to an all graduate profession: preparing preceptors for their role. *Nursing Education Today*, 23(2), 89-95.
- Park, J. W. (2009). *The organizational socialization from the character type and the general trait*. Unpublished master's thesis,

- Kyung Hee University, Seoul.
- Park, S. A., Park, K. O., Kim, S. Y., & Sung, Y. H. (2007). A development of standardized nurse performance appraisal tool. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 13(1), 197-211.
- Pervin, L. A., & John, O. P. (2001). *Personality: Theory & research*. New York: John Wiley & Sons.
- Shin, H. K. (2004). *Organizational socialization of new staff nurses and its related factors*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- 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, 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.
- Woo, K. H. (2008). *Relationship of interpersonal relation tendency, personality and job satisfaction organizational commitment among clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.