



# 상급종합병원 간호사의 자기효능감, 비판적 사고성향, 셀프리더십 및 의사소통 능력이 프리셉터 핵심역량에 미치는 영향\*

강 윤 미<sup>1)</sup> · 은 영<sup>2)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

급변하는 21세기 의료 환경은 대형화, 전문화, 고급화 되어 가는 추세로, 이러한 의료 환경 속에서 대상자의 요구에 적절하게 부응하고 경쟁력을 높이기 위해서는 병원 내 인적자원의 효율적인 관리가 필수적이라 할 수 있다(Kang & Kim, 2014). 간호사는 병원 조직의 구성원 중 44.5%를(Korean Statistical Information Service, 2016) 차지하므로 간호사의 적절한 확보와 질적인 관리는 매우 중요하며, 이중 신규간호사의 효율적인 임상실무적응을 돕는 것은 병원 인적자원의 관리의 중요한 과업이 된다. 이에 따라 병원들에서는 신규간호사의 임상실무적응을 위한 인적자원 관리의 방법 중 하나가 프리셉터십(preceptorship)의 운영이다(Kwon et al., 2002).

프리셉터십은 프리셉터가 신규간호사의 교육을 담당하면서 자기발전과 경력개발을 하게 되고, 나아가 신규간호사와 프리셉터를 통해 간호생산성을 향상시키는 유용한 제도이다(Yang & Han, 2004). 프리셉터는 신규간호사에게 간호업무에 관한 기본적인 지식이나 기술을 전달하는 역할모델이면서 교육을 제공하고 결과에 대한 평가 및 피드백을 제공하며 신규간호사가 병원조직에서 조직원으로 사회화가 이루어지는 것을 돕고 있다(Kwon et al., 2002). 이에 Kwon 등(2002)은 프리셉터의 핵심역량을 크게 역할모델, 사회화촉진자 및 교육자로 구성하였는데, 프리셉터는 신규간호사와 함께 간호업무를 수행

하면서 동시에 신규간호사를 교육하고, 신규간호사의 간호단위에서의 적응과 사회화를 촉진시키는 역할을 수행할 수 있어야 한다는 것을 의미한다. 프리셉터의 핵심역량은 신규간호사의 업무수행능력에 영향을 미치는데, 우수한 핵심역량을 지닌 프리셉터에게 교육을 받은 신규간호사의 업무수행능력이 더 높은 것으로 나타났다(Kwon et al., 2002; Woo, 2012). 또한 프리셉터의 핵심역량은 신규간호사 중 프리셉터와 갈등을 경험하지 않은 집단에서 더 높은 수준으로 평가되어(Kim & Kwon, 2007) 프리셉터의 핵심역량을 증진시키는 것이 신규간호사의 임상실무능력과 신규간호사와 프리셉터간의 갈등을 줄이는데 기여할 것으로 보여진다. 한편 프리셉터 핵심역량이 높은 경우 경력몰입의 정도가 높게 나타나 프리셉터로서 사회화촉진자의 역할을 더욱 잘 수행할 수 있을 것으로 나타나(Yang & Han, 2004) 프리셉터의 핵심역량을 증진시키기 위한 전략이 필요하다. 또한 프리셉터의 리더십과 지적 자극은 신규간호사의 간호전문직 태도와 직무만족과 관련이 있으며(Yang, 2006), 프리셉터의 의사소통 유형에 따라 신규간호사의 임상수행능력과 조직사회화에 차이를 보인다는(Park & Park, 2016) 점에서 프리셉터의 핵심역량에 영향을 미치는 요소들에 대한 탐색이 필요하다.

그러나 프리셉터에 대한 선행연구들에서는 프리셉터의 경험과 역할(Ha, Kim, & Jang, 2014), 프리셉터의 직무스트레스(Han & Yoo, 2018) 등이 주로 이루어졌고, 프리셉터의 핵심역량을 증진시키기 위하여 이에 관여하는 변수들에 대한 탐색은 충분히 이루어지지 않았다.

**주요어:** 프리셉터십, 간호사, 자기효능감, 리더십, 의사소통

\* 이 논문은 제1저자의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

1) 경상대학교병원, 간호사

2) 경상대학교, 교수(교신저자 E-mail: yyoeun@gnu.ac.kr)

Received: June 1, 2018 Revised: August 13, 2018 Accepted: August 14, 2018

프리셉터의 핵심역량은 자기효능감(Lee & Song, 2013), 비판적 사고능력(Park, 2008)과 관련이 있다고 하였으나, 프리셉터 핵심역량의 하위영역인 역할모델은 간호업무 수행에서의 역할모델로 임상수행능력을 보이는 것이며, 사회화촉진자 역량은 신규간호사가 새로이 담당하게 될 업무와 병원 규범에 적응을 도와주고 조직원으로서의 정체성을 갖도록 동기부여를 하는 것으로 직무몰입, 직무만족, 조직몰입을 이끌어낼 수 있도록 하는 것이고, 교육자 역량은 신규간호사의 교육 및 평가를 수행하는 것으로(Kwon, et al., 2002) 핵심역량의 증진을 위해서는 하위영역의 영향요인을 포괄적으로 탐색할 필요가 있다.

자기효능감은 개인이 어떤 결과를 얻는데 필요한 행동이나 행위를 성공적으로 수행할 수 있다는 자신에 대한 신념이다. 프리셉터의 핵심역량은 자기효능감과 정적인 상관관계를 보이며 핵심역량의 하위영역인 역할모델, 사회화촉진자, 교육자 역량과도 모두 정적인 상관관계가 있으므로(Lee & Song, 2013) 프리셉터 핵심역량과 그 하위영역간의 관계 및 영향을 파악하는 연구가 필요하다.

비판적 사고성향은 개인적·전문적 업무에 있어 문제해결과 의사결정을 이끌어 내기 위하여 사실 혹은 증거에 기초한 판단을 하는 개인적인 성향이다. 프리셉터 간호사의 비판적 사고성향이 신규간호사의 간호수행능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Park, 2008), 간호사의 비판적 사고성향과 업무수행 능력과도 관계가 있으며(Kang, Kim, & Ryu, 2011; Sung & Eum, 2009), 직무만족과도 관계가 있었다(Sung & Eum, 2009). 예비중등 교사를 대상으로 한 선행연구(Roh, 2012)에서는 교육자의 역량과 비판적 사고성향과의 관계를 보여, 비판적 사고성향과 프리셉터 핵심역량 및 하위영역과 관련이 있다고 할 수 있으므로 프리셉터 핵심역량과 그 하위영역간의 관계와 영향에 대한 탐색이 이루어져야 한다.

셀프리더십은 자기 자신에게 영향을 미치기 위해 사용하는 행동, 사고방식 그리고 감정 등에 초점을 맞춘 자율성을 지닌 힘을 의미한다(Manz, 1983). 간호사의 셀프리더십은 임상수행 능력(Han & Park, 2013), 직무만족(Han & Park, 2013), 조직몰입(Kim, Kim, & Kim, 2016)과도 긍정적 관계가 있으므로 프리셉터 핵심역량과 그 하위영역간의 관계와 영향을 주는 요인들을 확인하는 것이 필요하다.

또한 의사소통 능력은 자신의 의사를 적절하게 표현하거나 타인과 의견이 일치하지 않을 때 자신의 관점을 명확하게 기술하는 능력이다(Rubin, Martin, Bruning, & Power, 1991). 간호사의 의사소통 능력과 간호업무성과(Park & Chung, 2016), 조직몰입(Lee & Kim, 2010)은 관계가 있으며, 프리셉터 핵심역량과 하위영역들 간에도 관계가 있을 것으로 여겨지지만 선행연구(Park & Park, 2016)에서는 프리셉터의 의사소통 유

형에 따른 신규간호사의 임상수행능력과 조직사회화의 정도를 구분하고 있어 의사소통 능력과 프리셉터의 핵심역량과의 관계 및 영향을 탐색할 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 자기효능감, 비판적 사고성향, 셀프리더십 및 의사소통 능력과 프리셉터 핵심역량과의 관련성을 파악하고, 이들 변수들이 핵심역량과 하위영역에 미치는 영향력을 파악하여, 신규간호사의 효과적인 임상실무적응을 위하여 프리셉터의 핵심역량을 증진시키기 위한 전략을 개발하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다. 프리셉터의 핵심역량의 증진을 통하여 신규간호사의 임상실무능력이 향상되고 사회화가 촉진되어 궁극적으로 간호의 질향상과 간호조직내 인적 자원 관리가 성공적으로 이루어지게 될 것이라 기대한다.

## 연구 목적

본 연구의 목적은 상급종합병원 간호사의 프리셉터 핵심역량과 자기효능감, 비판적 사고성향, 셀프리더십, 의사소통 능력의 관계를 규명하고 프리셉터 핵심역량에 대한 영향 요인을 규명하는 것이다. 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 프리셉터 핵심역량을 파악한다.
- 대상자의 자기효능감, 비판적 사고성향, 셀프리더십, 의사소통 능력을 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 프리셉터 핵심역량의 차이를 파악한다.
- 프리셉터 핵심역량과 자기효능감, 비판적 사고성향, 셀프리더십, 의사소통 능력의 상관관계를 파악한다.
- 프리셉터 핵심역량에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 연구 방법

### 연구 설계

본 연구는 프리셉터 핵심역량에 영향을 미치는 요인을 탐색하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 연구 대상

본 연구의 대상자는 J시에 소재하고 있는 500병상 이상의 상급종합병원에서 프리셉터로 활동한 경험이 있는 병동 간호사 127명을 대상으로 하였다. 구체적인 선정기준은 다음과 같다.

- 병원에서 주치하는 프리셉터 교육 프로그램을 이수한 자
- 최근 3년 이내에 프리셉터로 활동한 자

- 자료 수집 시 연구의 목적을 이해하고, 자발적으로 참여에 동의한 자

연구 대상자의 수는 G\*power 3.1.9 프로그램을 활용하여 상관관계 및 회귀분석을 위한 중간 효과크기( $d$ )=.15, 검정력( $1-\beta$ )은 .80, 유의수준( $\alpha$ )=.05, 예측요인 10개를 기준으로 산출했을 때, 필요한 표본 수는 118명 이상이 되면 예측 검정력을 유지할 수 있었지만, 탈락률 10%를 고려하여 130명을 대상으로 하였다.

## 연구 도구

본 연구의 자료 수집을 위해 구조화 된 설문지를 사용하였으며, 설문지의 내용은 일반적 특성, 프리셉터 핵심역량, 자기효능감, 비판적 사고성향, 셀프리더십, 의사소통 능력의 문항으로 구성하였다. 프리셉터 핵심역량, 자기효능감, 비판적 사고성향, 셀프리더십, 의사소통 능력의 도구는 저자의 사용 허락을 받은 후 사용하였다.

### ● 일반적 특성

성별, 연령, 결혼상태, 학력, 직위, 근무부서, 근무경력, 현부서 경력, 프리셉터 교육시간, 교육한 신규간호사 수, 프리셉터 1인당 평균 교육기간으로 총 11문항으로 구성되었다.

### ● 프리셉터 핵심역량

프리셉터 핵심역량은 Kwon 등(2002)이 개발한 프리셉터 핵심역량 평가도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 3개의 하위영역으로 구성되어 있으며 역할모델 10문항, 사회화촉진자 8문항, 교육자는 16문항으로 총 34문항의 4점 Likert 도구였으나, 본 연구에서는 5점 Likert 척도로 수정하였다. 점수가 높을수록 프리셉터 핵심역량이 높음을 의미한다. Kwon 등(2002)이 도구 개발 시 프리셉터 핵심역량 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  = .96이었으며, 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  = .94이었다.

### ● 자기효능감

자기효능감은 Sherer 등(1982)이 개발한 일반적 자기효능감 도구(general self-efficacy scale)를 수정 보완한 일반적 자기효능감 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 총 17문항으로 구성된 5점 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  = .95이었다.

### ● 비판적 사고성향

비판적 사고성향은 Kwon 등(2006)이 개발한 간호대학생의

비판적 사고성향을 측정하는 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 총 35문항으로 구성된 5점 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 비판적 사고성향이 높음을 의미한다. Kwon 등(2006)의 간호대학생의 비판적 사고성향 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  = .89이었으며 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  = .91이었다.

### ● 셀프리더십

셀프리더십은 Manz (1983)가 개발한 셀프리더십 측정도구를 수정 보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 총 18문항으로 구성된 5점 Likert 척도이며 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  = .87이었다.

### ● 의사소통 능력

의사소통 능력은 Rubin 등(1991)이 개발한 인간관계 의사소통 능력(Interpersonal Communication Competence, ICC)에서 제시한 8가지 의사소통 능력 구성 개념에 Hur (2003)가 수정 보완한 글로벌 인간관계 의사소통 능력(Global Interpersonal Communication Competence, GICC)도구를 사용하였다. 이 도구는 총 15문항으로 구성된 5점 Likert 척도이며 점수가 높을수록 의사소통 능력이 높음을 의미한다. Hur (2003)의 연구에서의 의사소통 능력 도구의 신뢰도는 Cronbach's = .84이었으며 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  = .82이었다.

## 자료 수집 방법

본 연구의 자료수집 기간은 2017년 8월 27일부터 2017년 9월 7일까지이며 자료수집 방법은 J시에 소재하고 있는 상급종합병원에서 프리셉터로 활동한 경험이 있는 경력 간호사 130명을 대상으로 G병원 간호부에 연구의 목적과 취지를 설명하고 병동 간호사들에게 연구 참여 동의를 받고 설문지를 배포하여서 직접 설문지에 응답하도록 하였다. 배부된 설문지 중 불성실한 설문지 3부를 제외하고 127부가 최종 분석에 이용되었다.

## 연구의 윤리적 고려

본 연구는 G대학교 병원 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인(승인번호: GNUH 2017-06-016-001)후 병원 기관장의 동의와 간호부의 사전 허락을 받았다. 연구 참여에 동의한 대상자에게 연구목적을 설명하고 피험자 동의서에 서명을 받은 후 대상자가 자기기입식으로 설문지를 작성하게 하였다. 이후 연구가 종료된 후 설문지는 잠금장치가 있는 사물함에 3년간 보관할 것이며, 연구 종료일로 3년 후에 파쇄기를 통해 모두 폐

기할 것임을 설명하였다. 대상자에게는 피험자보호 연구윤리 담당자의 연락처를 알려주고 문의할 수 있음을 설명하였다.

한 stepwise multiple regression을 실시하였다.

### 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하였다. 연구 대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 빈도와 백분율을 구하였다. 대상자의 프리셉터 핵심역량, 자기효능감, 비판적 사고성향, 셀프리더십, 의사소통 능력은 기술통계분석으로 파악하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 프리셉터 핵심역량의 차이를 검증하기 위하여 정규성검증과 Independent t-test와 one-way ANOVA를 실시하였다. 프리셉터 핵심역량, 자기효능감, 비판적 사고성향, 셀프리더십, 의사소통 능력의 관계는 Pearson's Correlation Coefficient으로 분석하였다. 프리셉터 핵심역량에 영향을 주는 요인들의 영향력은 단계선택법을 이용

## 연구 결과

### 대상자의 일반적 특성

연구대상자 127명의 일반적 특성은 다음과 같다(Table 1).

성별은 남자 3명(2.4%), 여자 124명(97.6%)이었다. 연령은 평균 32.57세이며, 25~29세는 35명(27.6%), 30~34세는 57명(44.8%), 35세 이상은 35명(27.6%)이었다. 결혼상태는 기혼은 65명(51.2%), 미혼은 62명(48.8%)이었다. 학력은 전문대졸이 39명(30.7%), 4년제 대졸이 42명(33.1%), 석사과정 이상이 46명(36.2%)이었다. 직위는 일반간호사가 108명(85.0%), 책임간호사가 19명(15.0%)이었다. 근무부서는 내과계는 56명(44.1%), 외과계는 28명(22.0%), 응급실, 중환자실, 수술실은 43명

Table 1. General Characteristics of the Preceptors and Difference in the Core Competencies of the Preceptors

(N=127)

Characteristics	Categories	n(%)	Mean±SD	Range	Core competencies	
					Mean±SD	t/F(p)
Gender	Male	3(2.4)			3.66±0.61	-1.44(.153)
	Female	124(97.6)			3.95±0.34	
Age (year)	25-29	35(27.6)	32.57±4.82	25-46	3.91±0.36	1.12(.330)
	30-34	57(44.8)			3.92±0.31	
	≥35	35(27.6)			4.02±0.41	
Marital status	Married	65(51.2)			3.97±0.36	0.75(.455)
	Unmarried	62(48.8)			3.92±0.34	
Education level	College	39(30.7)			3.88±0.38	0.40(.914)
	Bachelor	42(33.1)			3.95±0.33	
	≥Master	46(36.2)			3.99±0.35	
Position	Staff nurses	108(85.0)			3.92±0.34	-1.44(.152)
	Charge nurse	19(15.0)			4.05±0.39	
Working unit	Medical	56(44.1)			3.96±0.35	0.70(.499)
	Surgical	28(22.0)			3.87±0.34	
	ER, ICU, OR	43(33.9)			3.96±0.36	
Clinical career (year)	<5	14(11.0)	10.39±4.67		3.89±0.39	1.81(.149)
	5-<10	44(34.7)			3.89±0.33	
	10-<15	47(37.0)			3.94±0.33	
	≥15	22(17.3)			4.09±0.39	
Current clinical career (year)	<1	26(20.5)	3.73±4.26	1-22	3.96±0.37	0.05(.987)
	1-<3	48(37.8)			3.93±0.33	
	3-<5	20(15.7)			3.96±0.29	
	≥5	33(26.0)			3.95±0.41	
Preceptor training hours	<8	46(36.2)	13.4±4.79	1-24	3.90±0.32	-1.17(.245)
	≥8	81(63.8)			3.97±0.36	
Number of trained preceptees	≤5	81(63.8)	5.92±5.34	1-45	3.92±0.34	-1.14(.255)
	≥6	46(36.2)			3.99±0.37	
Average training weeks per preceptee	<4	54(42.5)	5.72±2.37	1-12	3.94±0.35	-0.06(.954)
	≥4	73(57.5)			3.94±0.35	

ER=Emergency Room; ICU=Intensive Care Unit; OR=Operating Room

(33.9%)이었다. 근무경력은 평균 10.39년 이었으며, 5년 미만 이 14명(11.0%), 5~10년 미만이 44명(34.7%), 10~15년 미만이 47명(37.0%), 15년 이상이 22명(17.3%)이었다. 현부서 경력은 평균 3.73년 이었으며, 1년 미만이 26명(20.5%), 1~3년 미만이 48명(37.8%), 3~5년 미만이 20명(15.7%), 5년 이상이 33명(26.0%)이었다. 프리셉터 교육 시간은 8시간 미만이 46명(36.2%), 8시간 이상이 81명(63.8%)이었다. 교육한 신규간호사 수는 평균 5.92명 이었으며, 5명 이하는 81명(63.8%), 6명 이상이 46명(36.2%)이었다. 프리셉터 1인당 평균 교육기간은 평균 5.72주 이었으며, 4주 미만은 54명(42.5%), 4주 이상이 73명(57.5%)이었다.

**프리셉터 핵심역량, 자기효능감, 비판적 사고성향, 셀프리더십 및 의사소통 능력**

대상자의 프리셉터 핵심역량은 3.94±0.35점 이었고, 프리셉터 핵심역량의 하위영역인 역할모델은 3.98±0.42점, 사회화촉진자는 3.88±0.37점, 교육자는 3.96±0.39점 이었다. 대상자의 자기효능감은 3.88±0.49점, 비판적 사고성향은 3.54±0.36점, 셀프리더십은 3.66±0.39점, 의사소통 능력은 3.71±0.35점 이었다 (Table 2).

**일반적 특성에 따른 프리셉터 핵심역량의 차이**

프리셉터 핵심역량에 차이를 보이는 일반적 특성은 없었다 (Table 1).

**프리셉터 핵심역량과 자기효능감, 비판적 사고성향, 셀프리더십, 의사소통 능력의 상관관계**

프리셉터 핵심역량은 자기효능감( $r=.61, p<.001$ ), 비판적 사

고성향( $r=.69, p<.001$ ), 셀프리더십( $r=.59, p<.001$ ), 의사소통 능력( $r=.58, p<.001$ )과 정적상관이 있었다. 프리셉터 핵심역량의 하위영역인 역할모델은 자기효능감( $r=.56, p<.001$ ), 비판적 사고성향( $r=.58, p<.001$ ), 셀프리더십( $r=.53, p<.001$ ), 의사소통 능력( $r=.49, p<.001$ )과 정적상관이 있었다. 프리셉터 핵심역량의 하위영역인 사회화촉진자는 자기효능감( $r=.49, p<.001$ ), 비판적 사고성향( $r=.55, p<.001$ ), 셀프리더십( $r=.46, p<.001$ ), 의사소통 능력( $r=.50, p<.001$ )과 정적상관이 있었다. 프리셉터 핵심역량의 하위영역인 교육자와 자기효능감( $r=.57, p<.001$ ), 비판적 사고성향( $r=.67, p<.001$ ), 셀프리더십( $r=.55, p<.001$ ), 의사소통 능력( $r=.55, p<.001$ )과 정적상관이 있었다(Table 3).

**프리셉터 핵심역량의 영향 요인**

분석전 오차항들간 자기상관성을 알아보기 위하여 더빈-왓슨 통계량을 구한 결과 2.11로 2근방의 값으로 나타나 오차항들간 자기상관은 없었다. 오차항의 정규분포의 가정을 위하여 표준화잔차를 구한 결과 표준화 잔차가 2개를 제외하고는 모두 ±3 이내의 값이었으며, 2개의 표준화 잔차도 3.11과 -3.11로 ±3 근방의 값으로 나타나 오차항의 분포를 정규분포로 가정할 수 있었다. 독립변수들간 다중공선성이 있는지 공차한계와 분산팽창지수를 구한 결과 공차한계는 .59로 .10 이상이었으며, 분산팽창지수는 1.67로 10이하의 값으로 나타나 독립변수들간 다중공선성은 없었다.

회귀분석결과 프리셉터 핵심역량에 영향을 주는 요인은 비판적 사고성향( $\beta=.54, p<.001$ )과 의사소통 능력( $\beta=.24, p<.001$ )이었다. 요인들에 의한 설명력은 51% 이었다( $F=63.66, p<.001, R^2=.51, Adj-R^2=.50$ ). 프리셉터 핵심역량의 하위영역 중 역할 모델에 영향을 주는 요인은 비판적 사고성향( $\beta=.25, p=.038$ ), 자기효능감( $\beta=.24, p=.029$ ), 셀프리더십( $\beta=.20, p=.044$ )이었으며, 요인들에 의한 설명력은 39% 이었다( $F=26.09, p<.001$ ,

Table 2. Mean Scores of the Core Competencies, Self-efficacy, Critical Thinking Disposition, Self-leadership, and Communication Competency (N=127)

	Items	Range	Min	Max	Mean±SD
Core competencies	34	1-5	3.03	4.82	3.94±0.35
Role model	10	1-5	3.00	5.00	3.98±0.42
Socialization facilitator	8	1-5	3.00	4.88	3.88±0.37
Educator	16	1-5	2.80	4.93	3.96±0.39
Self-efficacy	17	1-5	2.82	5.00	3.88±0.49
Critical thinking	35	1-5	2.74	4.69	3.54±0.36
Self-leadership	18	1-5	2.78	4.83	3.66±0.39
Communication competency	15	1-5	2.93	4.93	3.71±0.35

Min=Minimum; Max=Maximum

$R^2=.39$ ,  $Adj-R^2=.37$ ). 사회화촉진자에 영향을 주는 요인은 비판적 사고성향( $\beta=.38$ ,  $p<.001$ ), 의사소통 능력( $\beta=.26$ ,  $p=.007$ )이었으며, 요인들에 의한 설명력은 34%이었다( $F=31.55$ ,  $p<.001$ ,  $R^2=.34$ ,  $Adj-R^2=.33$ ). 교육자에 영향을 주는 요인은 비판적 사고성향( $\beta=.55$ ,  $p<.001$ ), 의사소통 능력( $\beta=.20$ ,  $p=.020$ )이었으며, 요인들에 의한 설명력은 48%이었다( $F=56.48$ ,  $p<.001$ ,  $R^2=.48$ ,  $Adj-R^2=.47$ )(Table 4).

## 논 의

본 연구는 프리셉터의 핵심역량을 확인하고, 프리셉터 핵심역량에 자기효능감, 비판적 사고성향, 셀프리더십, 의사소통 능력이 미치는 영향을 파악하여, 프리셉터 핵심역량증진을 위한 전략 개발을 위한 기초자료를 제공하고자 시행하였다.

본 연구의 대상자는 상급종합병원에서 프리셉터로 활동한 경험이 있는 병동 간호사로, 프리셉터 핵심역량은 5점 만점에 3.94점이었으며, Yang과 Han (2004)은 같은 도구를 사용하여

상급종합병원 프리셉터의 핵심역량은 4점 만점에 3.18점(5점으로 환산 시 3.98점)으로 보고한 것과 유사하였다. 그러나 Kwon 등(2002)의 연구에서는 상급종합병원 프리셉터 핵심역량이 4점 만점에 3.38점(5점 만점으로 환산 시 4.26점)으로 본 연구에 비해서 다소 높은 편이었다.

본 연구의 프리셉터 핵심역량의 하위영역 중 역할모델은 3.98점, 교육자는 3.96점, 사회화촉진자는 3.88점의 순이었으며, Yang과 Han (2004)의 연구와 Kwon 등(2002)의 연구에서도 역할모델, 교육자, 사회화촉진자의 순으로 나타나 프리셉터 핵심역량의 하위영역의 순서는 유사하였으며, 프리셉터 핵심역량은 역할모델과 교육자의 역량이 큰 것으로 나타났다.

본 연구에서 프리셉터 핵심역량에 차이를 보이는 일반적 특성은 나타나지 않았다. 상급종합병원 프리셉터를 대상으로 한 Kwon 등(2002)의 연구에서도 학력에 따른 프리셉터 핵심역량의 차이를 보이지 않아 본 연구와 유사하였다. 그러나 Kwon 등(2002)의 연구에서는 프리셉터 실시횟수에서 차이가 있었는데 본 연구에서는 차이가 없었다. 이는 Kwon 등(2002)

Table 3. Correlations of Core Competencies with Self-efficacy, Critical Thinking Disposition, Self-leadership, and Communication Competency (N=127)

	Self-efficacy	Critical thinking	Self-leadership	Communication competency
	r( <i>p</i> )	r( <i>p</i> )	r( <i>p</i> )	r( <i>p</i> )
Critical thinking	.75 (<.001)			
Self-leadership	.62 (<.001)	.70 (<.001)		
Communication competency	.56 (<.001)	.64 (<.001)	.61 (<.001)	
Core competencies	.61 (<.001)	.69 (<.001)	.59 (<.001)	.58 (<.001)
Role model	.56 (<.001)	.58 (<.001)	.53 (<.001)	.49 (<.001)
Socialization facilitator	.49 (<.001)	.55 (<.001)	.46 (<.001)	.50 (<.001)
Educator	.57 (<.001)	.67 (<.001)	.55 (<.001)	.55 (<.001)

Table 4. Influencing Factors on the Core Competencies (N=127)

Dependent variable	Independent variable	B	SE	$\beta$	t	<i>p</i>	Adjusted R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	F( <i>p</i> )
Core competencies	(constant)	1.24	.25		4.97	<.001			
	Critical thinking	0.52	.08	.54	6.55	<.001	.47	.51	63.66 (<.001)
	Communication competency	0.24	.08	.24	2.90	.004	.50		
Role model	(constant)	1.33	.31		4.29	<.001			
	Critical thinking	0.29	.14	.25	2.10	.038	.33	.39	26.09 (<.001)
	Self-efficacy	0.21	.09	.24	2.21	.029	.36		
Socialization facilitator	(constant)	1.53	.30		5.07	<.001			
	Critical thinking	0.38	.10	.38	4.00	<.001	.29	.34	31.55 (<.001)
	Communication competency	0.27	.10	.26	2.73	.007	.33		
Educator	(constant)	1.05	.29		3.66	<.001			
	Critical thinking	0.59	.09	.55	6.48	<.001	.45	.48	56.48 (<.001)
	Communication competency	0.22	.09	.20	2.35	.020	.47		

의 연구에서는 프리셉터 실시횟수가 1회 이하군이 53.3%이고 2-4회군이 36.7%로 프리셉터 실시 경험여부가 핵심역량에 차이를 가져온 것으로 보인다. 그러나 본 연구에서는 프리셉터로 활동한 간호사를 대상으로 하여 8회 이하의 프리셉터 실시 경험군과 9회 이상의 프리셉터 실시 경험군 간에는 핵심역량에 차이를 보이지 않았다. 이는 선행연구가 이루어졌던 때와는 달리 현재의 임상현장에서는 프리셉터십이 신규간호사의 실무적응을 위한 보편적인 교육제도로 실시되고 있어 간호사의 경력이나 실시횟수에 따른 핵심역량의 차이는 나타나지 않은 것으로 여겨진다. 그러나 일반적 특성에 따라 프리셉터의 핵심역량에 차이가 있는지에 대한 반복연구를 통해서 일반적 특성에 따라 프리셉터 핵심역량 증진의 전략을 개별화 할 수 있도록 하는 것도 필요하겠다.

본 연구에서는 프리셉터 핵심역량과 자기효능감은 유의한 정적 상관관계를 보였다. 프리셉터 핵심역량과 자기효능감이 정적 상관관계를 나타낸 Lee와 Song (2013)의 연구도 본 연구를 지지하였다. 또한 본 연구에서 프리셉터 핵심역량의 하위영역과 자기효능감은 유의한 정적 상관관계가 있었다. 역할모델로서의 간호업무수행능력은 자기효능감과 상관관계를 보인다는 선행연구(Kim, Cho, & Kim, 2015), 사회화촉진자 역량인 조직몰입과 자기효능감이 정적상관관계를 보이는 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Kang과 Kim (2014)의 연구 등은 본 연구결과를 지지하였다. 교육자 역량에서 프리셉터 혹은 간호사의 교육자 역량과 자기효능감에 대한 연구는 찾기가 어려웠으나, Roh (2012)의 예비 중등교사를 대상으로 한 연구에서 교사의 자기효능감이 교수능력에 영향을 준다는 결과에 비추어 교육자 역량은 프리셉터 핵심역량의 한 영역으로서 본 연구의 결과를 지지하였으며, 이는 자기효능감의 증진은 프리셉터 하위영역을 포함하여 핵심역량의 증진과 관계가 있다고 하겠다. 본 연구에서는 프리셉터 핵심역량과 비판적 사고성향은 유의한 정적 상관관계를 보였다. 프리셉터를 대상으로 임상수행능력과 비판적 사고성향이 정적 상관관계를 보인 Park (2008)의 연구는 본 연구결과와 유사하였다. 또한 간호사를 대상으로 한 선행연구(Kang et al., 2011; Sung & Eum, 2009)에서 임상수행능력과 비판적 사고성향이 정적 상관관계를 보여 본 연구의 결과를 지지하였다. 본 연구에서 프리셉터 핵심역량 중 사회화촉진자 영역은 비판적 사고성향과 유의한 정적 상관관계를 나타냈는데, 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Sung과 Eum (2009)의 연구에서 사회화촉진자 역량으로서의 직무만족도와 비판적 사고성향이 정적 상관관계를 보여 본 연구의 결과를 지지하였다. 또한 Roh (2012)는 예비 중등교사를 대상으로 한 연구에서 비판적 사고성향이 교육자 역량에 영향을 주었다고 하여, 프리셉터의 비판적 사고성향과 교육자역량이 정적 상관관계가 있음을 지지하였다. 본 연구에

서 프리셉터 핵심역량과 셀프리더십은 유의한 정적 상관관계를 보였다. 간호사를 대상으로 한 선행연구(Han & Park, 2013)에서 임상수행능력과 셀프리더십이 정적 상관관계를 보여 본 연구결과를 지지하였다. 또한 본 연구에서 프리셉터 핵심역량 중 사회화촉진자 역량과 셀프리더십은 유의한 정적 상관관계를 나타냈는데, 간호사를 대상으로 한 선행연구들(Kim et al., 2016)의 연구에서도 조직몰입과 셀프리더십이 정적 상관관계를 보여 본 연구결과를 지지하였다.

의사소통 능력은 자신의 의사를 적절하게 표현하거나 타인과 의견이 일치하지 않을 때 자신의 관점을 명확하게 기술하는 능력이므로(Rubin et al., 1991), 프리셉터의 역할과 기능을 잘 해내기 위해서는 사람을 대하는 의사소통 기술이 무엇보다 중요한 역량 중 하나이다(Im & Kim, 2008). 본 연구에서는 프리셉터 핵심역량과 의사소통 능력은 정적 상관관계를 나타냈으며, 간호사를 대상으로 의사소통 능력은 간호업무수행과(Park & Chung, 2016)와 조직몰입(Lee & Kim, 2010)에서 정적 상관관계를 나타내어 본 연구결과를 지지하였다. 종합병원 프리셉터를 대상으로 한 Im과 Kim (2008)의 연구에서도 프리셉터와 프리셉터의 어려움을 해결하기 위하여 효과적인 의사소통 능력을 증진시키는 것이 중요하다고 하여, 본 연구에서와 같이 프리셉터의 핵심역량에 의사소통 능력이 중요한 요소임을 지지하였다.

본 연구에서의 프리셉터 핵심역량에 영향을 미치는 요인으로는 비판적 사고성향과 의사소통 능력이었으며, 이들에 의한 설명력은 51%이었다. 프리셉터 핵심역량에 미치는 요소를 확인한 선행 연구가 없었으나, 간호사의 팀워크 역량의 예측요인으로 의사소통이라는 Kim과 Kim (2016)의 연구와 부분적으로 일치하였다. 비판적 사고성향, 의사소통 능력이 프리셉터 핵심역량에 중요한 요인이므로 프리셉터 교육 프로그램에 비판적 사고성향과 의사소통 능력을 향상시킬 수 있는 방안이 필요한 것으로 생각된다.

본 연구에서의 프리셉터 핵심역량 하위영역인 역할모델에 영향을 주는 요인은 비판적 사고성향, 자기효능감, 셀프리더십이었으며, 요인들에 의한 설명력은 39%이었다. 프리셉터 핵심역량 하위영역인 역할모델에 대한 영향력에 대한 연구는 찾기 어려워 직접 비교는 어려우나, 간호사를 대상으로 임상수행능력 또는 업무수행능력에 가장 주요한 예측요인이 비판적 사고성향과(Kang et al., 2011) 셀프리더십(Han & Park, 2013)으로 나타난 선행연구들과 본 연구와 부분적으로 유사하였다. 그러므로 비판적 사고성향, 자기효능감, 셀프리더십이 핵심역량을 강화시키는 중요한 요인들을 확인하였으므로, 이 요인들을 증진시킬 수 있는 내용을 포함한 프리셉터 교육 프로그램의 개발이 필요할 것이라고 사료된다.

본 연구에서의 프리셉터 핵심역량 하위영역인 사회화촉진자

에 영향을 주는 요인은 비판적 사고성향, 의사소통 능력이었으며, 요인들에 의한 설명력은 34%이었다. 간호사를 대상으로 한 Chan과 Chang (2009)의 연구에서도 조직몰입의 주요한 예측 요인이 의사소통으로 나타나, 본 연구와 부분적으로 유사하였다. 이는 의사소통 능력 및 원활한 조직 내 의사소통이 조직몰입에 중요한 영향을 미치므로, 조직 내의 업무 효율성을 높이고, 규범에 잘 적응할 수 있도록 의사소통 능력을 향상시킬 수 있는 지속적인 전략이 필요할 것이라 생각된다.

프리셉터 핵심역량 하위영역인 교육자에 영향을 주는 요인은 비판적 사고성향, 의사소통 능력이었으며, 요인들에 의한 설명력은 48%이었다. 본 연구에서 프리셉터의 사회화촉진자 역할은 교육자 역할과 같이 비판적 사고성향과 의사소통 능력에 의하여 영향을 받는 것으로 나타나, 프리셉터의 핵심역량에 비판적 사고성향과 의사소통 능력이 매우 중요한 영향요소를 확인할 수 있었다. 특히 프리셉터의 교육은 주로 간호수행, 교육수행, 평가수행을 위한 내용으로 구성되어 프리셉터에게 교육자로서의 역할을 갖추도록 하는데 중점을 두고 있다. 교육자의 역할에서 프리셉터는 신규 간호사가 보건의료체계의 빠른 변화에 적응할 수 있도록 하는 비판적 사고의 발달에 책임이 있으며, 간호사가 무엇을 어떻게 비판적으로 사고해야 하는지 알게 하는데 초점을 두어야 한다고 (Myrick & Yonge, 2002) 하여 프리셉터의 비판적 사고성향에 기반을 둔 비판적 사고능력의 증진이 프리셉터와 신규간호사 모두에게 필요하다고 볼 수 있다. 프리셉터의 비판적 사고성향의 증진은 단기간에 이루어지는 것은 아니지만, 실무중심프로그램의 참여(Park & Lee, 2017)등을 통하여 비판적 사고능력이 증진되는 것을 보고하기도 하므로 비판적 사고성향의 증진을 위한 전략들을 개발할 수 있을 것이다.

본 연구에서는 프리셉터의 핵심역량에 대한 선행연구들(Kwon et al. 2002; Yang & Han, 2004)에서 신규간호사가 평가한 프리셉터의 핵심역량과 프리셉터가 자가보고한 핵심역량 간에 차이가 없어, 프리셉터 핵심역량을 자가보고에 의하여 평가하였는데, Woo (2012)의 연구에서는 신규간호사가 평가한 프리셉터의 핵심역량이 프리셉터의 자가보고에 의한 핵심역량보다 높아서 차이가 있었다. 이에 추후연구에서는 프리셉터의 핵심역량의 평가를 프리셉터, 수간호사, 동료간호사, 그리고 신규간호사들로부터 수행하도록 하여 프리셉터의 핵심역량에 대한 보다 타당한 평가가 이루어질 수 있도록 하여야겠다.

이상의 결과를 통해서 비판적 사고성향, 의사소통 능력이 프리셉터 핵심역량에 중요한 예측인자임을 알 수 있었다. 이는 비판적 사고성향이 강할수록, 의사소통 능력이 뛰어나수록 프리셉터의 핵심역량이 높아져 신규간호사에게 역할모델이 될 뿐만 아니라, 신규간호사가 새로운 환경에 적응하고 사회화하도록 도와주고, 교육을 제공함으로써 프리셉터 제도를 성공적

으로 이끌 수 있음을 시사한다. 이를 추후 프리셉터 교육프로그램에 적용한다면 궁극적으로 체계적이며 합리적으로 간호조직 내 인적 자원 관리를 하게 되어 병원 조직 관리에 긍정적인 영향을 줄 것이라 기대된다.

## 결론 및 제언

### 결론

본 연구는 상급종합병원 간호사의 프리셉터 핵심역량과 자기효능감, 비판적 사고성향, 셀프리더십, 의사소통 능력의 관계를 규명하고 프리셉터 핵심역량에 대한 영향을 확인하고자 시도하였다. 이를 통해 프리셉터의 핵심역량을 높이기 위한 교육 프로그램을 수립하는데 필요한 기초자료로 제공하고자 한다. 본 연구 대상자는 J시에 소재하고 있는 상급종합병원에서 프리셉터로 활동한 경험이 있는 경력 간호사 127명이었다. 프리셉터 핵심역량에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 비판적 사고성향이었으며, 다음으로 의사소통 능력 이었고, 요인들에 의한 설명력은 51%이었다.

따라서 프리셉터 교육 프로그램에서는 비판적 사고성향과 의사소통 능력을 증진시키는 교육을 통해 프리셉터 핵심역량을 향상시킬 수 있을 것이다.

### 제언

본 연구 결과를 토대로 프리셉터 핵심역량을 향상시키기 위한 전략으로 프리셉터의 비판적 사고성향과 의사소통 능력을 증진시키는 프리셉터 교육 프로그램을 개발하여 프리셉터 핵심역량의 증진 효과를 검증하는 추후 연구를 제안한다.

## References

- Chan, C. S., & Chang, H. C. (2009). Perceptions of internal marketing and organizational commitment by nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(1), 92-100.
- Ha, J. Y., Kim, J. S., & Jang, M. J. (2014). Nurses' perceptions regarding evidence-based practice facilitators according to the role experience of preceptor. *Asia-Pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 4(2), 91-98. <http://dx.doi.org/10.14257/AJMAHS.2014.12.27>
- Han, J. H., & Yoo, E. K. (2018). The study of preceptor nurses' occupational stress and burden. *The Korean Journal of Stress Research*, 26(1), 38-45. <http://dx.doi.org/10.17547/kjsr>.



- 2018.26.1.38
- Han, Y. H., & Park, Y. R. (2013). Effects of self-leadership and job involvement on clinical competence in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(4), 462-469. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.462>
- Hur, G. H. (2003). Construction and validation of a global interpersonal communication competence scale. *Korean Journal of Journalism & Communication Studies*, 47(6), 380-408.
- Im, S. B., & Kim, E. K. (2008). Interpersonal communication competence and difficult communication experiences of preceptor nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 17(4), 471-480.
- Kang, G. S., & Kim, J. H. (2014). The effects of self-efficacy and collective efficacy on job satisfaction and organizational commitment of nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 23(3), 123-133. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.3.123>
- Kang, K. J., Kim, E. M., & Ryu, S. A. (2011). Factors influencing clinical competence for general hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 11(1), 284-293. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2011.11.1.284>
- Kim, M. J., & Kim, K. J. (2016). The influence of nurses' clinical career and communication within organization on teamwork competency. *Journal of Digital Convergence*, 14(2), 333-344. <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2016.14.2.333>
- Kim, M. K., & Kwon, I. G. (2007). The preceptor's core competency related to conflicts between newly graduated nurses and preceptors. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 13(2), 237-245.
- Kim, S. Y., Kim, E. K., & Kim, B. S. (2016). Effects of nurses' self-leadership and team trust on organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(4), 353-361. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2016.22.4.353>
- Kim, Y. H., Cho, G. Y., & Kim, M. S. (2015). Canonical correlation among clinical decision making, self-efficacy and nursing performance. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 17(5), 2767-2778.
- Korean Statistical Information Service. (2016, July 15). *Status of healthcare workforce by region*. Retrieved from [http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=TX\\_117\\_2009\\_H3094&conn\\_path=I2](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=TX_117_2009_H3094&conn_path=I2)
- 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.
- Kwon, I. S., Lee, G. E., Kim, G. D., Kim, Y. H., Park, K. M., Park, H. S., et al. (2006). Development of a critical thinking disposition scale for nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 36(6), 950-958.
- Lee, H. S., & Kim, J. K. (2010). Relationship among communication competence, communication types, and organizational commitment in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(4), 488-496.
- Lee, J. O., & Song, M. G. (2013). Effects of core competency and teaching style on preceptor self-efficacy among preceptors. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 19(2), 275-284.
- Manz, C. C. (1983). *The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Myrick, F., & Yonge, O. (2002). Preceptor behaviors integral to the promotion of student critical thinking. *Journal of Nursing Staff Development*, 18(3), 127-133.
- Park, J. H., & Lee, M. H. (2017). Effects of a practical work-oriented education program on the ability of newly recruited nurses in execution of clinical competency, critical thinking and turnover rate. *Journal of Digital Convergence*, 15(7), 191-199. <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2017.15.7.191>
- Park, J. S. (2008). *Critical thinking disposition of preceptor nurse and professional nursing competence of new graduate nurse* (Unpublished master's thesis). Ajou University, Suwon.
- Park, S. H., & Chung, S. K. (2016). Influence of emotional labor, communication competence and resilience on nursing performance in university hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 17(10), 236-244. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.10.236>
- Park, Y. C., & Park, H. S. (2016). Clinical competence and organizational socialization according to communication style of preceptors as perceived by new nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 23(1), 42-50. <http://dx.doi.org/10.7739/jkafn.2016.23.1.42>
- Roh, K. R. (2012). The analysis on the effects of preservice secondary teachers' culturally responsive teaching self-efficacy

- on the multi cultural teaching ability - Focused on the case of a women's university located in Seoul. *Sungshin Women's University Educational Research Institute*, 53, 243-277.
- Rubin, R. B., Martin, M. M., Bruning, S. S., & Power, D. E. (1991, October). *Interpersonal communication competence: Scale development and test of a self-efficacy model*. Paper presented at the Meeting of the Speech Communication Association, Atlanta, GA.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.
- Sung, M. H., & Eum, O. B. (2009). Relationships between critical thinking disposition, professional nursing competence and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(1), 26-36.
- Woo, H. H. (2012). *A study on nursing performance of new nurses according to preceptors' core competency* (Unpublished master's thesis). Catholic University, Seoul.
- Yang, N. Y., & Han, S. S. (2004). The core competency and career commitment of the preceptors. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 10(2), 211-218.
- Yang, N. Y. (2006). Effect of nursing organizational culture on job satisfaction of preceptors. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(4), 597-603.

# The Effects of Self-efficacy, Critical Thinking Disposition, Self-leadership, and Communication Competency on the Core Competencies of the Preceptor in Advanced General Hospitals\*

Kang Yun Mi<sup>1)</sup> · Eun Young<sup>2)</sup>

1) Nurse, Gyeongsang National University Hospital

2) Professor, College of Nursing, Institute of Health Sciences, Gyeongsang National University

**Purpose:** The study is to confirm the influence of self-efficacy, critical thinking disposition, self-leadership, and communication competency on the core competencies of the preceptor. **Methods:** Data were collected from August 27 to September 7, 2017 using structured questionnaires for 127 preceptors at a general hospital located in Korea. SPSS/Win 23.0 was used to analyze the frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and stepwise multiple regression. **Results:** The mean score of the core competencies of the preceptors was  $3.94 \pm 0.35$  (range 1-5); self-efficacy was  $3.88 \pm 0.49$ ; critical thinking disposition was  $3.54 \pm 0.36$ ; self-leadership was  $3.66 \pm 0.39$ ; communication competency was  $3.71 \pm 0.35$ . There were no statistically significant differences between the core competencies of the preceptor and general characteristics. The core competencies of the preceptors were significantly correlated with self-efficacy ( $r=.61, p<.001$ ), critical thinking disposition ( $r=.69, p<.001$ ), self-leadership ( $r=.59, p<.001$ ), and communication competency ( $r=.58, p<.001$ ). The core competencies of the preceptors were affected by critical thinking disposition ( $\beta=.54, p<.001$ ), followed by communication competency ( $\beta=.24, p<.001$ ). The explanatory power by the factors was 51% ( $F=63.66, p<.001$ ). **Conclusion:** The results suggest that critical thinking disposition and communication competency are important predictors of the core competencies of the preceptors.

**Key words:** Preceptorship, Nurses, Self efficacy, Leadership, Communication

\* This paper is condensed as the first author's master's thesis from Gyeongsang National University.

• Address reprint requests to : Eun Young

College of Nursing, Institute of Health Sciences, Gyeongsang National University

Jinju-daero 816beon-gil, Jinju-si, Gyeongsangnam-do, 52727, Korea.

Tel: 82-55-772-8233 Fax: 82-55-772-8210 E-mail: yyoeun@gnu.ac.kr