

주요용어 : 프리셉터, 핵심역량, 경력몰입

프리셉터의 핵심역량과 경력몰입에 관한 연구

양남영*, 한성숙**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

급변하는 21세기 조직환경에서는 인적자원관리 패러다임의 변화가 요구된다. 이로 인해 개인의 능력, 전문성과 창의성이 강조되고, 조직내 구성원들은 자신의 경력관리에 매우 높은 관심을 갖게 되었다. 경력관리란 개인이 수립하는 경력목표와 전략을 실천하며 점검하는 일련의 활동과정과 조직발전을 위한 구성원을 선발, 훈련, 배치 그리고 개발하는 전 과정을 의미하는 것으로, 개인의 희망과 조직의 배려가 잘 조화될 때 비로소 그 효과가 나타난다(서균석, 박동진, 김태형 및 김부희, 2003; Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2000 ; Milkovich & Boudreau, 1997).

조직이 효과적으로 운용할 수 있는 경력관리 제도의 한 예로, 현재 많은 병원 간호조직에서 운영하고 있는 프리셉터십(preceptorship) 제도를 들 수 있다(Baruch, 1999; Ferris, 1988 ; Haroon & Anthony, 1998 ; Rebecca & Randy, 2001). 프리셉터십은 일차적으로는 신규간호사의 효율적인 오리엔테이션 및 빠른 임상적응을 위한 체계화된 교육훈련 프로그램이다. 또한 신규간호사의 교육을 담당하는 프리셉터(preceptor)의 자기발전과 경력개발을 위하고, 나아가 간호생산성을 향상시키는데 유용한 인적자원관리 제도이다(양남영, 2003; Ann, 2002 ; Florence, 2002). 즉 프리셉터 역할을 하는 경력간호사는 프리셉터십을 통해 개별적인 경력계획과 관리를 하여 자신의 핵심역량(core competency)을 축적하고, 자기성장을 실현하며, 직장 생활의 질을 향상시킬 수 있다. 또한 조직은 전문인력을 양성하고, 경쟁력을 강화시키며 일체감을 드높이는 효과를 기대

할 수 있다(Mary & Maureen, 2002).

핵심역량이란 특정역할을 효과적으로 수행하고, 성과를 이루는 데 기여하는 가장 핵심적인 지식, 기술, 가치 및 행동을 기술하여 체계화하여 놓은 것으로, 채용 및 선발, 수행관리, 훈련과 개발, 승진, 보상 등의 인적자원관리시스템의 기초를 제공하는 동시에 조직의 비전 달성과 전략구현을 위해 반드시 요구되는 인적요소이다(권인각 등, 2002; McLagan, 1996 ; PSI consulting, 2000). 프리셉터의 핵심역량은 신규간호사의 능력증진과 옹호, 간호수행의 이론적 근거 제시, 올바른 판단력, 윤리적인 간호수행, 임상연구자로서의 지식과 태도 등이다(Roberta, 2004). 또한 핵심역량을 통한 프리셉터 역할수행은 경력간호사에게 동기부여가 되어, 자신의 경력목표에 애착을 가지고, 자신의 역할에 몰입하게 되는 경력몰입 정도에 변화를 준다(Anita, 1997; Colarelli & Bishop, 1990).

경력몰입이란 자신이 선택한 직장에서 일하고자 하는 동기부여 정도로, 자신의 직업에 대해 갖는 태도를 말한다(Blau, Paul & John, 1993). 이것은 개인의 행동성과에 영향을 미치는 중요한 변수로, 경력몰입이 높을수록 자신의 전문성을 개발하는 데 많은 시간을 투자하려는 경향이 있으며, 자신의 직무를 그만 두려는 경향은 상대적으로 낮다(Aryee & Tan, 1992; Blau, 1989). 따라서 경력관리의 최종적인 결과는 바로 경력몰입인 것으로 판단할 수 있다.

프리셉터십이 경력관리에 유익하게 활용되기 위해서는 이 제도가 신규간호사의 오리엔테이션 프로그램의 일환으로서의 목적 달성을 위한 단순한 제도로 이용되는 것이 아니라 프리셉터의 핵심역량도 함께 양성하는 것이어야 한다. 그러나 프리셉터십과 관련된 국내외의 연구 및 실제 임상현장을 살펴본 결과, 프리셉터십이 프리셉터의 경력개발 및 관리차원으로 접근한 사례는 많지 않은 실정이다.

이에 본 연구에서는 경력관리 프로그램으로서의 프리셉터십의 유용성을 확인하기 위하여 프리셉터의 핵심역량과 경력

*건양대학교 간호학과 전임강사

**가톨릭대학교 간호대학 교수

몰입 정도를 파악하여, 간호조직 내의 핵심 인재육성형 경력관리 프로그램 개발을 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 프리셉터의 핵심역량과 경력몰입 정도를 파악하기 위한 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 프리셉터의 핵심역량을 평가할 수간호사, 동료간호사, 신규간호사, 프리셉터의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 프리셉터의 핵심역량을 다면적으로 평가(수간호사, 동료간호사, 신규간호사, 프리셉터 자신)하여 비교한다.
- 3) 프리셉터의 경력몰입 정도를 파악하기 위하여 비프리셉터(동료간호사)의 경력몰입 정도와 비교한다.

3. 용어의 정의

1) 프리셉터

신규간호사와 1:1 방식으로 체반의 간호업무에 대한 교육과 훈련을 통하여 신규간호사의 사회화 적응을 촉진시키는 경력간호사이다(윤경애, 2001; 한성숙, 양남영 및 송선호, 2003; Ferguson, 1996). 본 연구에서는 각 간호 단위 내에서 수간호사의 추천을 받아 본 연구자(양남영, 2003)가 개발한 26시간의 프리셉터 양성과정을 이수한 자로 당해 프리셉터십을 통한 신규간호사의 교육 경험이 있는 자를 말한다. 또한 프리셉터의 양성프로그램의 내용은 프리셉터십의 소개, 간호조직관련 내용, 교육과 학습 방법, 대인관계술, 조직관리, 자기관리, 기본간호술 등으로 구성되었다.

2) 핵심역량

특정역할을 효과적으로 수행하여 성과를 이루는 데 기여하는 가장 핵심적인 지식, 기술, 가치 및 행동을 기술하여 체계화해 놓은 것(권인자 등, 2002; McLagan, 1996)이다. 핵심역량 측정을 위해 권인자 등(2002)이 개발한 프리셉터 핵심역량 평가도구를 본 연구자가 수정 보완한 것을 수간호사, 동료간호사, 신규간호사, 프리셉터가 측정한 점수를 말한다.

3) 경력몰입

자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도(Hall, 1971)로서 자신의 직종 또는 직업에 대한 일반적 태도(Blau, 1985)라고 할 수 있고, 자신의 경력목표에 애착을 가지고 동일시하며 몰입하는 것을 의미(Colarelli & Bishop, 1990)하기도

한다. 본 연구에서는 김명숙(2001)이 사용한 경력몰입도구를 이용하여 프리셉터와 비프리셉터(동료간호사)가 측정한 점수를 말한다.

II. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 프리셉터의 핵심역량과 경력몰입 정도를 파악하기 위한 조사연구이다. 프리셉터의 핵심역량은 수간호사, 동료간호사, 신규간호사, 프리셉터 자신을 통한 다면적 평가를 실시하였고, 경력몰입 정도는 프리셉터와 비프리셉터(동료간호사)를 조사하여 비교하였다.

2. 연구대상

본 연구의 대상은 C대학 부속병원에서 근무하는 간호사 중 일정기간의 프리셉터 양성교육을 받고 신규간호사의 교육과 훈련을 담당해 온 프리셉터 26명, 각각의 프리셉터가 근무하는 병동의 수간호사 27명, 동료간호사 28명, 신규간호사 26명으로 총 107명이다. 해당기관의 협조와 연구 대상자의 동의하에 116 부의 설문지를 배부하여 총 107부를 회수하였고, 회수율은 92.2 %이었다.

3. 연구도구

1) 핵심역량 평가

본 연구의 도구는 프리셉터의 핵심역량을 측정하기 위하여 권인자 등(2002)이 개발한 프리셉터 핵심역량 평가도구를 본 연구자가 수정 보완하여 사용하였다. 이는 3개영역으로 구성된 총 34문항의 4점 Likert식 척도로서, '매우 그렇다'는 4점, '그렇다'는 3점, '그렇지 않다'는 2점, '매우 그렇지 않다'는 1점이며, 점수가 높을수록 핵심역량이 높은 것을 의미한다. 이 도구는 해당 간호단위에서 직무기술서에서 규정대로 일반 간호사로서의 역할을 수행하는 역량을 나타내는 역할모델 영역 10문항, 신규간호사가 병원과 간호단위에 잘 적응할 수 있도록 촉진하는 역량을 나타내는 사회화촉진자 영역 8문항, 신규간호사의 학습요구를 확인하여 교육계획을 수립, 시행하고 평가하는 일련의 교육과정을 통하여 신규간호사가 업무를 독자적으로 수행할 수 있도록 하는 역량을 나타내는 교육자 영역 16문항으로 구성되어 있다. 교육자 영역은 학습요구의 사정영역(4문항), 학습경험의 계획(3문항), 학습계획의 수행(7문항), 업무수행의

평가(2문항)로 세분화되었다. 본 도구의 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었으며, 본 연구에서도 .96이었다.

2) 경력몰입

프리셉터의 경력몰입을 측정하기 위하여 Blau(1993)가 개발하고 김명숙(2001)이 활용한 경력몰입척도를 사용하였다. 이 도구는 총 7문항으로 '매우 그렇다'는 5점, '매우 그렇지 않다'는 1점으로, 5점 Likert식 척도를 사용하여 측정하였다. 김명숙(2001)의 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었고, 본 연구에서는 .88이었다.

4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS WIN 10.0을 사용하여 분석하였다. 대상자들의 일반적 특성과 프리셉터의 핵심역량과 경력몰입 정도는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등의 서술통계를 이용하였고, 대상자들의 관련변인의 차이는 t-test, ANOVA 등을 이용하였다. 경력몰입 측정을 위한 동료간호사와 프리셉터 간의 동질성검증은 χ^2 -test, 도구의 신뢰도는 Cronbach's Alpha Coefficient를 이용하였다.

III. 연구결과

1. 일반적 특성

동료 간호사와 프리셉터 그룹간에는 모든 항목에서 유의한

<표 1> 동료간호사와 프리셉터 그룹의 동질성 검증

항목	χ^2	p
연령	0.124	0.726
결혼	0.207	0.651
학력	0.997	0.323
종교	0.971	0.329
부서	3.126	0.083
경력(월)	0.484	0.490
프리셉터십의 필요성	0.028	0.869
간호직의 만족도	2.729	0.105
프리셉터에 대한 만족도	0.334	0.566

차이가 없어 동질성이 검증되었다<표 1>.

각 집단의 연령은 수간호사는 41~45세가 15명(55.6%), 동료간호사는 31~35세가 14명(50.0%), 신규간호사는 21~25세가 21명(80.8%), 프리셉터는 31~35세가 13명(50.0%)으로 가장 많았다. 대졸 이상인 대상자는 수간호사가 26명(96.3%), 동료간호사는 20명(71.4%), 신규간호사는 15명(57.7%), 프리셉터는 22명(84.6%)이었다. 내·외과 부서에서 근무하는 대상자는 수간호사 21명(77.8%), 동료간호사 20명(71.4%), 신규간호사 15명(57.7%), 프리셉터 19명(73.1%)이었다. 경력은 수간호사가 평균 220개월, 동료간호사는 평균 89개월, 신규간호사는 평균 10개월, 프리셉터는 평균 95개월이었다<표 2>.

2. 프리셉터십의 필요성, 간호직의 만족도, 프리셉터에 대한 만족도

프리셉터십의 필요성과 간호직의 만족도, 프리셉터에 대한 만족도에 대해 집단 간에는 유의한 차이는 없었다. 그러나 평균 점수로 볼 때(5점 만점) 신규간호사가 프리셉터십의 필요성을 높게 평가하고 있었으며(4.81±0.40), 간호직의 만족도는 수간호사가 높게 평가한 경향이 있었고(4.11±0.58). 프리셉터에 대한 만족도도 수간호사가 높았다(4.04±0.59)<표 3>.

3. 프리셉터의 핵심역량

본 연구에서 프리셉터의 핵심역량에 대한 평균 점수 4점 만점으로 볼 때 높게 나타났다(3.18±0.38). 이 중 수간호사가 평가한 점수가 가장 높았고(3.30±0.36), 동료간호사가 평가한 점수가 가장 낮았으나(3.09±0.35) 집단간에 유의한 차이는 없었다<표 4>.

핵심역량의 세부항목 중, 역할모델의 역량이 높았으며(3.29±0.34), 교육자의 역량(3.14±0.45), 사회화 촉진자의 역량(3.13±0.46) 순으로 나타났다. 교육자의 역량 중에서는 수행에 대한 역량이 높았고(3.26±0.43) 계획에 필요한 역량이 낮았다(2.92±0.64). 계획에 필요한 역량은 수간호사와 동료간호사 간에, 수간호사와 신규간호사 간에는 유의한 차이를 보였다(p<.47)<표 3>. 교육자로서의 역량에 대한 평가자별 비교에서는 수간호사의 평가가 가장 높았고(3.29±0.42), 프리셉터(3.22±0.42), 동료간호사(3.04±0.42), 신규간호사(3.03±0.49)의 순으로 나타났다. 핵심역량의 세부항목에서는 학습경험의 계획 영역을 제외하고는 집단별 유의한 차이는 없었다.

<표 2> 대상자의 일반적 특성

항목	범위	수간호사(n=27)	동료간호사(n=28)	신규간호사(n=26)	프리셉터(n=26)
		n(%)	n(%)	n(%)	n(%)
연령 (세)	21~25			21(80.8)	
	26~30		13(46.4)	3(11.5)	11(42.3)
	31~35		14(50.0)	2(7.7)	13(50.0)
	36~40	10(37.0)	1(3.6)		2(7.7)
	41~45	15(55.6)			
	51~55	2(7.4)			
결혼	미혼	8(29.6)	16(57.1)	26(100.0)	14(53.8)
	기혼	19(70.4)	12(42.9)		12(46.2)
학력	전문대졸	1(3.7)	8(28.6)	11(42.3)	4(15.4)
	대졸	11(40.7)	16(57.1)	15(57.7)	17(65.4)
	대학원졸	15(55.6)	4(14.3)		5(19.2)
종교	천주교	18(66.7)	10(35.7)	9(34.6)	12(46.2)
	기독교	8(29.6)	9(32.1)	9(34.6)	4(15.4)
	불교	1(3.7)			
	무교	0(0.0)	8(28.6)	8(30.8)	10(38.5)
	기타	0(0.0)	1(3.6)		
부서	외과	12(44.5)	10(35.7)	8(30.8)	11(42.3)
	내과	9(33.3)	10(35.7)	7(26.9)	8(30.8)
	응급실	1(3.7)	1(3.6)	1(3.8)	
	중환자실	3(11.1)	4(14.3)	4(15.4)	3(11.5)
	기타	2(7.4)	3(10.7)	6(23.1)	4(15.4)
경력 (월)	최소값	120	24	3	48
	최대값	354	168	24	162
	M±SD	220.22±58.28	88.79±37.53	9.58±5.87	94.58±29.23

<표 3> 프리셉터십의 필요성, 간호직의 만족도, 프리셉터에 대한 만족도

	수간호사(n=27)	동료간호사(n=28)	신규간호사(n=26)	프리셉터(n=26)	f	p
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
프리셉터십의 필요성	4.70±0.47	4.64±0.49	4.81±0.40	4.65±0.49	0.701	.554
간호직의 만족도	4.11±0.58	3.71±0.60	3.81±0.57	3.81±0.49	2.580	.558
프리셉터에 대한 만족도	4.04±0.59	3.79±0.57	3.77±0.71	3.58±0.50	2.659	.052

<표 4> 수간호사, 동료간호사, 신규간호사, 프리셉터의 프리셉터 핵심역량 평가점수

	수간호사 (n=27) M±SD	동료간호사 (n=28) M±SD	신규간호사 (n=26) M±SD	프리셉터 (n=26) M±SD	Total (n=107) M±SD	f	p
핵심역량	3.30±0.36	3.09±0.35	3.11±0.44	3.22±0.36	3.18±0.38	1.795	.153
역할모델	3.33±0.35	3.24±0.32	3.30±0.39	3.29±0.30	3.29±0.34	0.313	.816
사회화촉진자	3.29±0.44	3.03±0.39	3.02±0.53	3.16±0.45	3.13±0.46	2.081	.107
교육자	3.29±0.42	3.04±0.42	3.03±0.49	3.22±0.42	3.14±0.45	1.795	.153
사정	3.30±0.40	3.04±0.51	3.05±0.51	3.24±0.46	3.15±0.48	2.100	.107
계획	3.15±0.69	2.76±0.57	2.73±0.72	3.01±0.52	2.92±0.64	2.737	.047
수행	3.38±0.43	3.20±0.39	3.13±0.47	3.31±0.42	3.26±0.43	1.853	.142
평가	3.15±0.73	2.88±0.52	3.10±0.53	3.15±0.52	3.07±0.59	1.396	.248

4. 프리셉터와 비프리셉터의 경력몰입도 비교

프리셉터의 경력몰입 정도는 프리셉터와 같은 부서에 근무하는 동료간호사를 대상으로 동질성 검증 후 연구를 시행하였다 ($t = 2.027, p = 0.044$). 프리셉터의 경력몰입 정도는 비프리셉터(동료간호사)보다 유의하게 높았다($t = -2.090, p = 0.041$) <표 5>.

IV. 논 의

바람직한 경력관리를 위해서 조직 구성원은 각자 자신의 위치를 파악하고, 자신의 경쟁력을 강화시켜야 하며, 협동능력과 책임감을 증대시키고 연마해 나갈 필요가 있다. 조직은 구성원 개개인의 경력을 개발하도록 격려하며 그 과정에서 조직 목표달성에 필요한 개인의 능력을 개발하기 위한 제도를 효율적으로 운영해야 한다(이진규와 최종인, 1998; Arthur & Rousseau, 1996).

프리셉터는 임상경험이 많은 자로, 신규간호사의 개인적인 특성과 자질을 존중하고, 그들의 역할 모델이 되어 그들이 조직에 잘 적응할 수 있도록 조언자, 상담자, 교육자의 역할을 1:1로 하는 업무를 수행하게 된다(한성숙 등, 2003). 이러한 프

리셉터십은 간호조직에서도 경력관리 프로그램의 일환으로 운영된다.

따라서 본 연구자는 경력관리 프로그램으로서의 프리셉터십의 유용성을 확인하기 위하여 프리셉터의 핵심역량과 경력몰입정도를 파악하는 연구를 실시하였다.

본 연구에서 프리셉터의 필요성, 간호직의 만족도, 프리셉터에 대한 만족도는 집단간에는 유의한 차이가 없었다. 그러나 집단 별 점수를 볼 때 간호사는 프리셉터십에 대한 필요성을 5점 만점에 평균이 4.70점으로 높게 측정하여 동료간호사와 프리셉터보다 신규간호사가 프리셉터십의 필요성을 더 강하게 요구하는 것으로 사료된다. 프리셉터에 대한 만족도는 프리셉터의 자가평가가 타인평가보다 낮게 나타났는데, 이는 프리셉터 스스로 느끼는 역할에 대한 부담감과 책임감이 다른 간호사보다 크기 때문이라 생각된다. 현재 시행되고 있는 프리셉터십 프로그램은 신규간호사가 사회인의 한 사람으로서 겪게 되는 변화에 대한 스트레스를 덜 받으며 역할변화를 자연스럽게 받아들이도록 하여 업무수행을 잘 할 수 있도록 하는 것이다. 그러나 신규간호사의 교육적 책임을 지고 있는 프리셉터는 자기개발과 발전을 도모한다는 기존의 목적과는 달리 업무 과중, 부담스러운 책임, 지지체계의 부족, 스스로에 대한 부족감 등을 느끼고 있

<표 5> 프리셉터와 비프리셉터의 경력몰입도 비교

프리셉터(n=26) M±SD	비프리셉터(n=28) M±SD	t	p
3.72±0.58	3.39±0.59	-2.090	.041

다는 이 부분은 선행연구에서 지적인 것과 같은 결과(최공옥, 조현숙, 김정엽, 김병연, 및 장순자, 2002; Ohrling & Hallberg, 2001)라고 사료된다.

프리셉터의 핵심역량에 대한 집단간 점수가 유의한 차이는 없었다. 이는 네 집단 모두에서 프리셉터의 핵심역량의 내용에 대하여 동의한 것으로 사료된다. 교육자로서의 역량 중 계획 항목을 제외하고 모두 유의한 차이가 없게 나타난 결과를 보아 프리셉터의 핵심역량에 대한 다면적 평가를 통한 객관성을 확인할 수 있었다. 즉 기술된 프리셉터의 핵심역량은 본 연구의 대상자들이 동의하고 공감하는 역량으로 나타나 프리셉터들이 기본적으로 갖추어야 할 핵심능력이라고 사료된다.

본 연구에서 프리셉터의 경력몰입 정도를 측정하기 위하여 프리셉터의 핵심역량을 평가한 동료간호사와 평가대상자인 프리셉터를 대상으로 비교하였다. 연구 결과, 경력몰입 정도는 두 집단간에 유의한 차이가 있었다. 즉 프리셉터가 비프리셉터보다 경력몰입 정도가 높게 나타났다. 경력몰입에 영향을 미치는 선행변수로 통제위치, 개인특성, 직무특성, 역할과 관련된 상황특성들(Aryee, Chey & Chew, 1994)이 있는데, 프리셉터십을 통한 프리셉터의 업무수행능력, 프리셉터의 교수법, 임상업무기술, 대인관계술 향상, 직무만족과 개인적인 발전을 증진시킨다는 선행연구의 결과(한성숙 등, 2003; Anita, 1997; Mooney, Diver & Schnackel, 1988)를 비추어볼 때, 프리셉터의 역할이 일반간호사에게 있어 경력개발의 결과를 의미하므로 비프리셉터보다 프리셉터의 경력몰입 정도가 높게 측정된 것으로 사료된다. 또한 본 연구 대상자의 일반적 특성에서, 간호직에 대한 만족도는 프리셉터가 비프리셉터보다 높았다. 이는 경력몰입이 낮은 개인일수록 경력목표달성도가 미약하고, 다른 직업으로 경력변화를 모색한다는 연구들(김성국, 이용주 및 박경희, 1998; 김홍국, 2000)과 일치하는 결과이다. 특히 간호사들은 자신의 직업 내지 경력에 몰두할수록 직무에 대해 더욱 강하게 몰입하고 만족해하며(김명숙, 2001), 간호조직에 개인의 경력성공을 위한 연속적인 분야별 교육이 진행되도록 요구하므로 추후 비프리셉터 간호사를 대상으로 하는 새로운 관리프로그램도 마련되어야 할 것이다.

본 연구를 통하여 프리셉터십의 이점을 신규간호사의 입장에서뿐만 아니라 경력간호사의 입장에서도 확인할 수 있는 계기가 되었고, 수간호사의 평가를 통해 프리셉터 자신의 역량이 확인되어 자신감을 심어줄 수 있는 계기가 된 것은 의의 있는 결과로 사료된다. 경력관리프로그램으로서 프리셉터십을 활용하기 위해서는 프리셉터로서의 역할충실에만 치중한 계획만을 재설계할 것이 아니라, 프리셉터 개인의 특성에 적합한 역량을

개발하고, 그 역량을 발전시킬 수 있는 프로그램을 계획하여 지속적인 교육을 할 필요가 있다. 또한 프리셉터가 자신의 역량을 충분히 발휘하고, 간호문제에 대한 자기결정을 할 수 있도록 중간관리자나 최고관리자는 확고한 지지체계를 제공할 수 있는 제도적 장치를 마련해야 하겠다.

V. 결 론

본 연구는 프리셉터의 핵심역량과 경력몰입 정도를 파악하여 간호사의 경력관리프로그램으로서 프리셉터십을 활용하기 위한 기초 자료를 제공하고자 실시한 조사연구이다.

프리셉터의 핵심역량을 파악하기 위하여 수간호사, 동료간호사, 신규간호사, 프리셉터 자신의 다면적 평가를 활용하였고, 프리셉터의 경력몰입 정도는 프리셉터와 프리셉터의 핵심역량을 평가한 동료간호사를 대상으로 비교 측정하였다.

수집된 자료의 분석은 SPSS WIN 10.0을 사용하여, 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, t-test, ANOVA, χ^2 -test, Cronbach's Alpha Coefficient를 이용하였다.

연구 결과, 프리셉터의 핵심역량은 우수하였으며, 수간호사, 동료간호사, 신규간호사, 프리셉터가 측정된 핵심역량은 교육자로서의 역량 중 계획 항목을 제외하고 모두 유의하지 않은 결과가 나타난 것으로 보아 프리셉터의 핵심역량에 대한 다면적 평가를 통한 객관성을 확인할 수 있었다.

프리셉터의 경력몰입 정도는 프리셉터가 비프리셉터보다 경력몰입 정도가 유의하게 높았다.

본 연구를 통해 프리셉터의 경력관리를 위한 프로그램으로 프리셉터십이 유용하다는 것을 확인하였다. 또한 프리셉터의 역량을 강화하여 경력몰입을 할 수 있는 교육 제도가 마련되어야 하겠다.

이상의 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

1. 본 연구의 결과는 일개 대학 병원을 대상으로 한 연구이므로, 결과를 확대 해석하는 데 신중을 기하도록 하며, 추후 대상범위를 확대한 반복연구가 필요하다.
2. 낮게 측정된 프리셉터의 핵심역량 영역을 강화하기 위한 체계적, 계획적 프리셉터 교육프로그램의 개발이 필요하며, 핵심역량 발휘를 위해 간호조직 내에 제도적인 기반이 마련되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 권인각, 정경희, 조혜술, 황지원, 김지영, 전경옥, 성영희(2002). 신규간호사 프리셉터의 핵심역량 평가도구 개발. *간호행정학회지*, 8(4), 535-550.
- 김명숙(2001). 간호사의 직무특성, 경력몰입 및 그 적합성이 직무태도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 7(3), 387-402.
- 김성국, 이용주, 박경희(1998). 여성관리자의 경력선택과 문제점-경력계획 접근법을 중심으로. *인사조직연구*, 6(2), 162-194.
- 김홍국(2000). *경력개발의 이론과 실제*. 서울: 다산출판사.
- 서균석, 박동진, 김태형, 김부희(2003). 개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향. *경영학연구*, 32(6), 1715-1739.
- 윤경애(2001). 프리셉터와 신규간호사가 지각한 프리셉터 역할 수행도 및 역할 중요도 비교. *경희대학교*.
- 이진규, 최종인(1998). 미래조직의 경력관리; 다중 경력 패러다임. *인사조직연구* 특별호, 167-208.
- 양남영(2003). 프리셉터 교육프로그램이 간호사의 업무수행과 조직유효성에 미치는 효과. 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 한성숙, 양남영, 송선호(2003). 프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입에 대한 연구. *간호행정학회지*, 9(4), 641-650.
- 최공옥, 조현숙, 김정엽, 김병연, 장순자(2002). 간호학생 임상실습 교육에서 실습 지도자(preceptorship)의 교수 효율성과 임상실습 만족도. *간호행정학회지*, 8(1), 73-83.
- Anita, M.(1997). Motivating Staff to Serve as Clinical Preceptors. *Nurs Manage*, 28(6), 66-70.
- Ann, W.(2002). Precepting in 2002. *The J of Continuing Edu in Nurs*, 33(3), 138.
- Arthur, M. B. & Rousseau, D. M.(1996). A career lexicon for the 21st century. *Academy of Manage Executive*, 10, 28-29.
- Aryee, S., Chey, Y. & Chew, J.(1994). An investigation of the predictors and outcomes of career commitment. *J of Vocational Behavior*, 44, 1-16.
- Aryee, S. & Tan, K.(1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *J of Vocational Behavior*, 40, 288-305.
- Baruch, Y.(1999). Integrated career systems for the 2000s. *International J of Manpower*, 20(7), 432-457.
- Blau, G.(1985). The measurement and prediction of career commitment. *J of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G.(1989). Testing generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *J of Vocational Behavior*, 35, 88-103.
- Blau, G., Paul, A. & John, N.(1993). On Developing a General Index of Work Commitment. *J of Vocational Behavior*, 42, 298-314.
- Colarelli, S. M. & Bishop, R. C.(1990). Career commitment : Functions, correlates, and management. *Group and Organization Studies*, 15, 158-176.
- Ferguson, L.(1996). Preceptors Needs for Faculty Support. *J Nurs Staff Dev*, 12(2), 73-80.
- Ferris, L.(1988). Continuing education module for developing staff skills in precepting and staff development. *The J of Continuing Edu in Nurs*, 19, 28-32.
- Florence, M.(2002). Preceptorship and critical thinking in nursing education. *J of Nurs Edu*, 41(4), 154-164.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. & Godshalk, V. M.(2000). *Career management*, 3rd ed. Harcourt, Inc.
- Hall, D. T.(1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76.
- Harroon, D. & Anthony, G.(1998). Preceptorship : A Model to Empower Nurses in rural Health Settings. *The J of Continuing Edu in Nurs*, 29(4), 154-160.
- Mary, W. B. & Maureen, R. K.(2002). Building Research Competence in Nursing Through Mentoring. *J of Nurs Scholarship*, 34(4), 391-396.
- McLagan, P.(1996). Great ideas revisited : Job competency models. *Training & Deve*, 50(1), 60-65.
- Milkovich, G. T. & Boudreau, J. W.(1997). *Human resources management*. 8th ed, Homewood, IL ; Richard Irwin.
- Mooney, V. Diver, B. & Schnackel, A.(1988). Developing a Cost-effective Clinical Preceptorship program. *J Nurs Adm*, 18(1), 31-36.
- Ohrling, K. & Hallberg, I.(2001). The Meaning of Preceptorship : Nurses' Lived Experience of Being a Preceptor. *J Adv Nurs* 33(4), 530-540.

PSI consulting(2000). *Easy understanding of core competency*.

Rebecca, H. & Randy, S.(2001). Enhancing Staff Development with a Structured Preceptor Program. *J Nurs Care Qual*, 15(2), 9-17.

Roberta, K.(2004). Applying the Synergy Model to Nursing Education. *Critical Care Nurses*, Feb, 20-26.

nificant difference between the preceptors and non-preceptors. **Conclusions:** The finding above indicated that the preceptorship utilized the improvement of the core competency and career commitment of the preceptors as career management program. therefore, continually, the effort and interest for development of the preceptorship can be a remarkable contribution for nurses' career management in nursing organization.

-Abstract-

Key words : Preceptor, Core Competency, Career Commitment

The Core Competency and Career Commitment of the
Preceptors

Yang, Nam Young · Han, Sung Suk***

Purpose: The purpose of this study was to examine the core competency and career commitment of the preceptors to identify utility of the preceptorship as career management program. **Method:** The subjects were 107 clinical nurses who were working in one university hospital composed of the head nurses(n=27), non-preceptors(n=28), new graduate nurses(n=26) and preceptors(n=26). Demographic characteristics, core competency and career commitment were measured. The core competency was evaluated by the head nurses, non-preceptors, new graduate nurses, and preceptor themselves. And the career commitment was compared between the preceptors and non-preceptors. For data analyses, percentage, mean, t-test, ANOVA were adopted with the use of SPSS WIN 10.0. **Result:** The results of this study showed that the core competency of the preceptors was evaluated excellently by all subjects. In three domains, there were no significant difference in role model, socialization facilitator and educator except for learning experience planning between the head nurses, non-preceptors, new graduate nurses and preceptors. The career commitment was sig-

*Konyang University, Nursing Department

**Catholic University, Nursing College