



프리셉터와 프리셉티의 간호 업무성과 영향요인

양 남 영¹⁾ · 한 성 숙²⁾ · 유 인 자³⁾

서 론

연구의 필요성

프리셉터십(Preceptorship)은 해당분야에서의 실무경험과 이론적 지식의 통합이 가능한 전문가의 지도, 감독아래 이루어지는 체계적인 교육프로그램이다. 이는 간호의 지식과 기술 습득을 통한 전문직간호사로서의 능력 향상은 물론 간호사의 태도 변화를 통한 성취동기를 형성시켜 근로 의욕을 증진시키며, 조직의 활성화를 촉진시켜 간호조직의 경쟁력을 확보할 수 있는 간호조직 내 유용한 인적자원관리 전략의 일부이다(양남영, 2003; Ferguson, 1996). 프리셉터십의 중심 인적 구성요소는 프리셉터(Preceptor)와 프리셉티(Preceptee)로서 프리셉터는 특정한 교육 및 자격을 부여 받은 후 프리셉터십 운영기간 동안 신규간호사와 1:1로 짝을 이루어 임상간호를 학습시켜줄 책임으로 역할모델(role model), 교육자(instructor), 자원인(resource person), 감독자(supervisor)로서 역할을 수행하는 간호사이다. 또한, 프리셉티는 조직에 새로이 고용되어 프리셉터십에 참여하여 프리셉터에 의해 학습되는 간호사를 말한다(심희숙, 2002; Barret & Myrick, 1998). 프리셉터십은 현재 많은 병원에서 교육과 훈련을 통하여 간호사의 능력을 최대한으로 발휘하게 하여 간호 업무성과의 질적인 향상을 도모하기 위해 널리 활용되고 있다(양남영, 2003; Cynthia & Connie, 2002).

일반적으로 간호사의 업무는 독자적인 간호과정 수행과 환

자 교육, 하급직원 교육기능을 수행하는 활동인 독자적 간호 활동, 진료보조기능, 물품관리, 환경관리, 행정기능을 수행하는 활동인 비독자적 간호활동 및 병동관리활동과 동료나 타 부서 직원, 보호자 등이 갖는 의사소통이 포함되어 있는 활동인 대인관계 활동으로 구분되어있다(박성애, 1989; Kron, 1981). 많은 선행연구들에서 프리셉터십은 프리셉터와 프리셉티라는 역할 부여를 통하여 전문직 간호사로서의 업무성과에 긍정적인 영향을 준 것으로 확인되었다(류은혜, 2004; 양남영, 2003; 한성숙, 양남영과 송선호, 2003; 조은숙, 2002; Barrett & Myrick, 1998; Ohrling & Hallberg, 2001). 즉, 프리셉티는 일정한 자격을 갖춘 프리셉터로부터 체계적이면서 즉각적인 피이드백이 가능한 학습을 받게 되어 간호 업무성과가 향상되었고, 어느 정도 교육적 자질과 조건을 갖추고 있는 프리셉터의 경우에도 프리셉터 양성과정을 통하여 자신의 지식 및 기술을 재확인할 수 있는 기회가 주어져 간호 업무성과가 향상되었다. 그러나 프리셉터라는 역할은 간호 업무성과를 향상시키는 데 있어 비프리셉터 간호사보다 전문직 간호사로서 지녀야할 역할이 강조됨은 물론 프리셉티의 교육에 대한 책임과 관련된 부담감, 충분한 역할 수행을 위한 행정적, 제도적 체계의 미흡함 등으로 인하여 많은 스트레스를 받고 있는 실정이다(박수연, 2003; 양남영과 한성숙, 2004; 조은숙, 2002).

환경적 변화 속에서 활동적이고 자신감이 넘치는 사람은 좋은 업무성과를 내는 반면, 소극적이고 무기력하며 스트레스에 시달리는 사람들은 업무성과가 감소된다고 본다(신유근,

주요어 : 프리셉터십, 간호 업무성과, 영향요인

- 1) 건양대학교 간호학과 조교수
- 2) 가톨릭대학교 간호대학 교수(교신처 E-mail: hanss@catholic.ac.kr)
- 3) 가톨릭대학교 강남성모병원 간호부장

1997). 그러므로 프리셉터십을 통하여 간호 업무성과가 향상되었다고 하더라도 상기에 서술된 요인을 해결하지 못한다면 거듭되는 프리셉터의 직무에 대한 소진상태는 궁극적으로 프리셉터에게 영향을 미쳐, 프리셉터십의 효율성에 대한 기대는 감소될 수 있다.

한편, 선행연구의 결과에서 나타난 간호 업무성과의 영향요인으로는 자율성, 임파워먼트와 조직몰입 등이 있다(한성숙 등, 2003; McNeese-Smith, 1995). 직무만족의 선행요인으로 작용하고 있는 자율성과 임파워먼트가 간호사에게 부여됨으로써 간호 업무성과에 높은 영향력을 발휘하여 대상자에게 양질의 간호를 제공하는 직무효과성이 증진된다. 또한 조직몰입은 자율성과 임파워먼트가 선행된 직무만족을 통한 간호 업무성과에 영향을 주는 것으로 나타났다(박원숙, 2002; Laschinger & Havens, 1996; Sabiston & Laschinger, 1995).

따라서 본 연구에서는 프리셉터와 프리셉티의 간호 업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악하여 이를 해결할 수 있는 간호 관리 전략을 체계적으로 수립하여, 간호조직 내 프리셉터십의 효율성을 증가시키기 위한 기초자료로써 제시하고자 시도되었다.

연구의 목적

본 연구는 프리셉터와 프리셉티의 간호 업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 프리셉터와 프리셉티의 일반적 특성을 파악한다
- 프리셉터십 운영과정별 프리셉터와 프리셉티의 간호 업무성과, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입정도를 확인하고, 그 차이를 비교한다.
- 프리셉터와 프리셉티의 간호 업무성과와 자율성, 임파워먼트, 조직몰입간의 상관성을 파악한다.
- 프리셉터와 프리셉티의 간호 업무성과에 영향을 미치는 변수를 확인한다.

용어의 정의

• 프리셉터와 프리셉티

프리셉터는 신규간호사에게 임상간호사로서의 역할모델이 되고, 교육자로서 자원자(resource person)가 되어주는 경험이 많고 유능한 경력간호사(Craven & Broyles, 1996)이다. 본 연구에서는 해당병원에서 임상경력 3년 이상으로 각 병동 주간호사의 추천을 받고 스스로 동의한 자로, 간호부에서 운영하는 26시간의 프리셉터 양성 교육(프리셉터십 개념, 간호조직,

교수법, 대인관계, 조직관리, 자기관리, 기본간호술)을 이수한 후, 4주간 프리셉터에게 1:1 방식으로 임상 적용 및 수행을 위한 교육과 훈련을 실시하는 간호사를 말한다.

프리셉터는 어떤 기관에 새로이 고용되어 오리엔테이션을 받기 위해 프리셉터십에 참여한 직원(Barret & Myrick, 1998)으로, 본 연구에서는 해당병원에서 고용한 후 프리셉터십을 통하여 교육과 훈련이 이루어진 신규간호사를 말한다.

• 간호 업무성과(Performance)

간호 업무의 구조적, 과정적, 결과적 측면의 양적, 질적 유효성(박성애, 1989)으로, 본 연구에서는 박성애(1989)가 사용한 간호 업무성과 도구로 측정된 점수를 의미한다.

• 자율성(Autonomy)

직무를 통제할 수 있는 능력(Sabiston & Laschinger, 1995)으로, 본 연구에서는 Schutzenhofer(1983)가 개발한 간호전문직의 자율성 도구로 측정된 점수를 의미한다.

• 임파워먼트(Empowerment)

내적 직무 동기를 조직구성원에게 부여해주는 개인의 심리적인 과정(남경희, 2001)으로, 본 연구에서는 Spreizer(1995)가 개발한 임파워먼트 도구로 측정된 점수를 의미한다.

• 조직몰입(Organization Commitment)

구성원으로 하여금 조직에 남아있으려는 강한 성향으로서 개인의 특정조직에 대한 상대적 동일화나 관여의 강도(Mowday, Steers, & Poter, 1979)로, 본 연구에서는 Mowday 등(1979)이 개발하고, 이명하(1998)가 사용한 조직몰입 도구로 측정된 점수를 의미한다.

• 연구의 제한점

본 연구는 일개 대학병원에 근무하고 있는 프리셉터와 프리셉티를 대상으로 하였으므로 확대 적용하는 데 있어 제한이 있다.

연구 방법

연구설계

본 연구는 프리셉터와 프리셉티의 간호 업무성과와 관련변수인 자율성, 임파워먼트, 조직몰입의 정도를 파악하고, 간호 업무성과에 영향을 미치는 변수를 규명하는 단일군 전후설계를 통한 서술적 상관관계 연구이다.

연구대상 및 자료수집방법

본 연구의 대상은 일개 대학병원에서 근무하는 자 중 소정의 양성과정을 마치고 프리셉터로 임명된 경력간호사 27명과, 프리셉터십에 참여한 신규간호사 27명으로 연구의 목적을 이해하고 연구 참여를 수락한 자이다.

자료 수집기간은 2004년 2월부터 2004년 11월까지였으며, 연구대상자가 설문지에 대한 직접 답하도록 하여, 프리셉터십 운영과정별, 즉 프리셉터의 경우, 프리셉터 양성교육 전과후, 그리고 프리셉터에게 1:1의 교육을 끝마친 후인 총 3회 실시하였고, 프리셉티의 경우, 프리셉터와의 1:1 교육 전과 후인 총 2회 실시하였다.

연구도구

• 간호 업무성과

박성애(1989)가 사용한 간호 업무성과 도구인 총 23문항으로 측정하였다. 문항은 간호사의 업무활동을 독자적, 비독자적, 대인관계 활동으로 구성되었으며, 문항은 Likert 식 5점 척도로 “항상 한다” 5점, “전혀 안한다” 1점으로 점수가 높을수록 간호 업무성과가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 박성애(1989)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.96$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.92$ 이었다.

• 자율성

Schutzenhofer(1983)가 개발한 간호전문직의 자율성 측정인 30문항으로 측정하였다. 문항별 가중치(1-3점)가 있는 Likert 식 4점 척도로, “거의 그렇다” 4점, “전혀 아니다” 1점으로 점수가 높을수록 자율성이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's $\alpha=.92$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.87$ 이었다.

• 임파워먼트

Spreizer(1995)가 개발한 임파워먼트 도구인 12문항으로 측정하였다. 문항은 역량, 의미성, 자기결정성, 효과성의 4가지 하위영역으로 구성되었으며, 문항은 Likert 식 5점 척도로 “매우 그렇다” 5점, “전혀 그렇지 않다” 1점으로 점수가 높을수록 임파워먼트가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's $\alpha=.71$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었다.

• 조직몰입

Mowday 등(1979)이 개발하고, 이명하(1998)가 사용한 조직몰입 도구인 15문항으로 측정하였다. 문항은 Likert 식 7점 척도로 “매우 긍정” 7점, “매우 부정” 1점으로 점수가 높을수록

조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's $\alpha=.81$, 이명하(1998)의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.71$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.92$ 이었다.

자료분석

수집된 자료는 SPSS PC+10.0 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였으며, 분석방법은 다음과 같다.

- 일반적 특성, 간호 업무성과와 관련변수는 서술적 통계방법으로 분석하였다.
- 프리셉터십 운영과정별 연구변수의 차이점은 t-test와 ANOVA를 이용하여 분석하였다.
- 간호 업무성과와 관련 변수간의 상관성은 Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였다.
- 간호 업무성과에 영향을 미치는 변수를 파악하기 위해 Stepwise Multiple Regression으로 분석하였다.

연구 결과

• 연구대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 프리셉터와 프리셉티로 구분하였다<표 1>. 연령분포는 프리셉터는 30세 이상이 74.1%이었고, 프리셉티는 23-25세가 81.5%이었다. 결혼상태는, 미혼이

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

항목	범위	프리셉터(n=27) 프리셉티(n=27)	
		n(%)	n(%)
연령(세)	23세미만		1(3.7)
	23-25		22(81.5)
	26-29	7(25.9)	4(14.8)
	30세이상	20(74.1)	
결혼	미혼	15(55.6)	26(96.3)
	기혼	12(44.4)	1(3.7)
학력	전문대졸	10(37.0)	6(22.2)
	대졸	14(51.9)	22(77.8)
	대학원졸	3(11.1)	
종교	천주교	11(40.7)	8(29.7)
	기독교	8(29.7)	9(33.3)
	불교	2(7.4)	1(3.7)
	무교	6(22.2)	9(33.3)
부서	외과	10(37.0)	10(37.0)
	내과	13(48.2)	13(48.2)
	기타	4(14.8)	4(14.8)
경력	3-4년	2(7.4)	
	4-5년	3(11.1)	
	5-6년	5(18.5)	
	6년이상	17(63.0)	
간호직에 대한 만족도	평균±표준편차	4.12±81	4.07±38

<표 2> 프리셉터의 간호 업무성과와 자율성, 임파워먼트, 조직몰입 (n=27)

평가항목	M±SD			t	p
	프리셉터 양성교육전	프리셉터 양성교육후	프리셉터와 1:1 후		
간호 업무성과	4.12±.40	4.24±.34	4.37±.28	3.601	.032
자율성	5.62±.39	5.70±.31	5.92±.28	5.806	.004
임파워먼트	3.82±.40	4.03±.43	4.14±.37	4.321	.017
조직몰입	4.67±.46	4.82±.58	5.03±.47	3.423	.038

<표 3> 프리셉티의 간호 업무성과와 자율성, 임파워먼트, 조직몰입 (n=27)

평가항목	M±SD		t	p
	프리셉터와 1:1 전	프리셉터와 1:1 후		
간호업무성과	3.67±.49	4.00±.49	-2.445	.018
자율성	5.37±.34	5.63±.48	-2.310	.025
임파워먼트	3.39±.47	3.76±.33	-3.340	.002
조직몰입	5.22±.78	5.68±.42	-2.725	.009

프리셉터는 55.6%, 프리셉티는 96.3%이었고, 학력은 프리셉터의 경우 63%, 프리셉티의 경우 77.8%가 대졸(4년제)이상이었다. 종교는 천주교가 가장 많았고, 프리셉터의 근무경력은 6년 이상이 63.0%로 가장 많았으며, 간호직에 대한 만족도는 프리셉터는 4.12±.41, 프리셉티는 4.07±.38로 각각 보통 이상의 점수를 보였다.

- 연구대상자의 간호 업무성과, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입 정도

본 연구대상자의 프리셉터십 운영과정별 간호 업무성과, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입 정도는 다음과 같다. 우선 프리셉터의 경우, 프리셉터 양성교육 전과 후, 그리고 프리셉터와의 1:1 교육 후에 각각 실시한 간호 업무성과($f=3.601, p=.032$), 자율성($f=5.806, p=.004$), 임파워먼트($f=4.321, p=.017$), 조직몰입($f=3.423, p=.038$) 정도는 유의한 차이가 있었다<표 2>. 또한 프리셉티의 경우도 프리셉터와의 1:1 교육 전과 후에 각각 실시한 간호 업무성과($t=-2.445, p=.018$), 자율성($t=-2.310, p=.025$), 임파워먼트($t=-3.340, p=.002$), 조직몰입($t=-2.725, p=.009$) 정도에 유의한 차이가 있었다<표 3>.

- 간호 업무성과와 자율성, 임파워먼트, 조직몰입간의 상관관계

본 연구대상자의 간호 업무성과와 자율성, 임파워먼트, 조

<표 4> 간호 업무성과, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입의 상관관계

		자율성	임파워먼트	조직몰입
		r(p)	r(p)	r(p)
간호업무성과	프리셉터 (n=27)	.397(.000)	.614(.000)	.381(.000)
	프리셉티 (n=27)	.475(.000)	.739(.000)	.539(.000)

직몰입 간의 상관관계는 다음과 같다<표 4>. 프리셉터와 프리셉티 모두에서 간호 업무성과는 자율성, 임파워먼트, 조직몰입과 유의한 정적 상관관계를 보였고, 이 중 가장 강한 상관관계가 있는 것은 임파워먼트이었다.

- 간호 업무성과에 영향을 미치는 요인의 단계별 회귀분석
본 연구대상자의 간호 업무성과에 영향을 미치는 변수를 확인하기 위해 단계별 회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다<표 5>. 간호 업무성과와 유의한 상관관계를 보였던 자율성, 임파워먼트와 조직몰입 정도를 가변수 처리하여 회귀식에 포함하였다. 그 결과 연구대상자의 간호 업무성과에 영향을 미치는 변수로는 임파워먼트가 가장 높은 설명력을 갖는 것으로 나타났는데, 프리셉터의 경우는 전체 변량의 37.7%, 프리셉티의 경우는 54.6%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다.

<표 5> 간호 업무 성과에 대한 회귀분석

대상자	변수	β	R ²	Cum R ²	F	p
프리셉터 (n=27)	임파워먼트	.614	.377	.377	47.849	.000
	자율성	.397	.158	.535	14.795	.000
	조직몰입	.381	.146	.681	13.452	.000
프리셉티 (n=27)	임파워먼트	.739	.546	.546	62.451	.000
	조직몰입	.539	.290	.836	21.242	.000
	자율성	.475	.226	1.062	15.151	.000

논 의

본 연구에서 대상자의 간호 업무성과, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입 정도는 프리셉터는 프리셉터 양성교육 전보다 후에 향상되었으며, 프리셉터 양성교육 후보다 프리셉터와의 1:1 교육 후에도 향상되었다. 또한 프리셉티도 프리셉터와의 1:1 교육 전보다 후에 각각 향상되었다. 즉, 프리셉터십 운영과정 별 유의한 차이를 보여, 같은 도구를 사용하여 연구한 양남영

(2003), 한성숙 등(2003)과 일치된 결과를 보였다. 다시 말해, 프리셉터십에 대한 선행연구의 결과와 같이(류은혜, 2004; 심희숙, 2002; Clayton, Broom & Ellis, 1989), 본 연구에서도 프리셉터십이라는 체계적이면서 조직적인 교육훈련 프로그램은 교육을 담당하는 프리셉터와 학습 대상자인 프리셉티의 능력 배양에 많은 잇점을 주고 있음을 확인할 수 있었다. 특히 어느 정도 수준의 교육적 자질 및 임상적 능숙성을 가지고 있는 프리셉터에게도 간호 업무성과가 향상된 것은 지속적인 교육의 기회 및 학습자에 대한 정확한 정보의 제공에 대한 책임감으로 인한 프리셉터 개개인의 노력의 결실이라 보아진다. 따라서 프리셉터십이 신규간호사의 직무 오리엔테이션만을 목적으로 운영할 것이 아니라, 프리셉터의 경력개발을 위한 교육을 제공하는 일환으로서도 프로그램의 구성에 지속적인 노력을 기울여야 할 것으로 생각되어진다.

프리셉터와 프리셉티의 임파워먼트와 자율성에 대해서는 선행연구로 그다지 많이 다루어지지 않았지만, 이미 간호조직에서는 일반간호사를 대상으로 한 연구에서 간호 업무성과를 위해 선행되어야 할 변수로 확인된 바 있다(윤순녕과 박성애, 1999; Irvine, Leatt, Evans & Bakerl, 1999). 임파워먼트는 1단계에서 같은 배를 타고 있다는 인식을 부여하고 정보공유를 통하여 주인의식, 상호관련성, 신뢰감 증진을 추구하고, 2단계에서는 구성원 스스로가 할 수 있는 체계를 형성하는 구조화를 통한 자율성을 증진하며, 3단계에서는 계층구조 논리에서 팀제로 전환하여 실행하는 단계로 진행된다(Randolph, 1995). 따라서 본 연구에서와 같이 프리셉터십은 프리셉터와 프리셉티에게 충분한 임파워먼트를 부여한다고 보고, 상기에 서술한 임파워먼트의 단계적 특징을 이해하고 그에 맞는 전략을 수립한다면, 프리셉터와 프리셉티의 개인적 발전뿐 만 아니라, 조직 성과에도 긍정적인 영향을 줄 것으로 사려된다. 그러나 임파워먼트는 스스로 방해가 되는 상황을 지각하고 이를 해결해 나아가는 과정을 통해 이루어지는 것이므로 무엇보다도 개인의 역량이 충분히 개발되어야 한다(Gibson, 1991). 특히 프리셉터의 역량은 프리셉티에게 직접적인 영향을 주게 되므로 프리셉터십을 통해 프리셉터의 역량을 강화할 수 있는 프로그램 운영은 필수적인 목적이어야 할 것이다.

한편, 자율성은 전문직으로서의 직무만족과 구성원의 지위를 강화시켜주고 간호의 전문성과 독자성 확보 및 질적 보장에도 중요하게 작용하며, 개인과 조직구조의 특성에 의해 그 지각정도가 달라지는 특성을 가지고 있다(Dwyer, Schwartz & Foxl, 1992). 본 연구에서는 프리셉터십은 프리셉터와 프리셉티의 간호전문직에 대한 자율성을 향상시킬 수 있음이 확인되어, 효율적인 프리셉터십 운영은 전문직 간호의 발전을 도모할 수 있는 간호조직의 경쟁력 있는 전략이 될 수 있을 것으로 본다.

교육과 훈련은 간호사의 직무만족과 조직몰입을 향상시켜 조직구성원으로 하여금 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용을 통해, 조직을 위해 노력하려는 의지가 마련되며, 조직구성원으로 남으려는 강한 요구가 생기도록 한다(Mowday et al., 1979), 본 연구에서 프리셉터십이라는 교육 훈련프로그램은 프리셉터와 프리셉티의 조직몰입 정도를 향상시킬 수 있었고, 조직에 대한 신뢰 및 관심을 유도할 수 있는 프로그램을 구성하고 제도적 행정적 지원을 한다면, 이미 선행연구에서 제시된 프리셉터의 업무에 대한 부담감 내지는 갈등(류은혜, 2004; 박수연, 2003; 조은숙, 2002)을 감소시키기 위한 중재가 될 것이다.

본 연구에서 프리셉터와 프리셉티의 간호 업무성과는 자율성, 임파워먼트, 조직몰입과 유의한 정적 상관관계를 보여, 프리셉터만을 대상으로 연구한 한성숙 등(2003)과 일치된 결과를 보였고, 그 중 간호 업무성과에 영향을 미치는 변수를 확인하기 위해 단계별 회귀분석을 실시한 결과는 프리셉터와 프리셉티 모두에서 임파워먼트가 가장 설명력이 높은 변수로 나타나, 임파워먼트는 간호 업무성과에 높은 영향력을 미치고 있다는 박원숙(2002)의 연구결과와 일치하였다. 임파워먼트 다음으로 프리셉터에서는 자율성, 조직몰입 순으로, 프리셉티에서는 조직몰입, 자율성순으로 높은 설명력을 나타냈다. 이러한 연구결과를 볼 때, 프리셉터와 프리셉티의 간호 업무성과에 영향을 미치는 요인으로는 임파워먼트, 자율성, 조직몰입 등이 포함됨을 알 수 있다. 따라서 프리셉터십에서 프리셉터와 프리셉티의 간호 업무성과를 무조건의 교육을 통해서만 기대할 것이 아니라, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입 정도를 강화할 수 있는 프리셉터십 운영을 통해서 충분히 성취될 수 있을 것으로 본다. 단순한 제도로서의 프리셉터십 운영에 급급하지 말고, 조직 구성원인 프리셉터와 프리셉티의 요구도와 기대를 확인하면서 그들이 맡은 바 역할을 의미있게 수행할 수 있도록 프로그램 개발 및 그 운영에 있어 힘써야할 필요가 있다. 또한 프리셉터와 프리셉티 역할을 맡은 간호사 개개인도 주어진 업무 환경의 부담감으로 좌절 혹은 소진되기보다는 그에 대처할 수 있는 방안을 스스로 개발하는 적극성이 필요하다고 사려된다.

결론 및 제언

본 연구는 프리셉터와 프리셉티를 대상으로 간호 업무성과와 그 영향요인을 파악함으로써 효율적인 프리셉터십 운영을 위한 간호 관리 전략을 수립하기 위한 기초 자료를 제공하고자 시행된 단일군 전후 설계를 통한 서술적 상관관계 연구이다.

연구대상자는 프리셉터와 프리셉티 각각 27명씩, 총 54명 수준의 추출하였고, 자료 수집은 자가 보고형 설문지를 이용하

여 일반적 특성, 간호 업무성과, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입에 대해 조사하였다. 자료분석은 SPSS PC+10.0 프로그램을 이용하여, t-test, ANOVA, Stepwise Multiple Regression으로 분석하였고, Pearson's Correlation Coefficient를 산출하였다.

본 연구결과는 다음과 같다.

- 프리셉터십 운영과정별 프리셉터와 프리셉티의 간호 업무성과, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입 정도는 프리셉터의 경우, 프리셉터 양성교육 전과 후, 그리고 프리셉티와의 1:1 교육 후에 각각 실시한 간호 업무성과($f=3.601$, $p=.032$), 자율성($f=5.806$, $p=.004$), 임파워먼트($f=4.321$, $p=.017$), 조직몰입($f=3.423$, $p=.038$) 정도에 있어 유의한 차이가 있었다. 또한 프리셉터의 경우도, 프리셉터와의 1:1 교육 전과 후에 각각 실시한 간호 업무성과($t=-2.445$, $p=.018$), 자율성($t=-2.310$, $p=.025$), 임파워먼트($t=-3.340$, $p=.002$), 조직몰입($t=-2.725$, $p=.009$) 정도에 있어 유의한 차이가 있었다.
- 프리셉터와 프리셉티의 간호 업무성과는 자율성, 임파워먼트, 조직몰입 간에 유의한 정적 상관관계를 보였고, 이 중 가장 높은 상관관계가 있는 것은 임파워먼트이었다.
- 프리셉터와 프리셉티의 간호 업무성과에 영향을 미치는 변수를 확인하기 위해 단계별 회귀분석을 실시한 결과, 임파워먼트가 가장 높은 설명력을 갖는 것으로 나타났는데, 프리셉터의 경우는 전체 변량의 37.7%, 프리셉티의 경우는 54.6%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다.

본 연구를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 프리셉터십에 참가하지 않은 간호사와의 비교 연구를 시도한다.
- 프리셉터십에서 프리셉터와 프리셉티의 자율성, 임파워먼트, 조직몰입 정도를 향상시킬 프로그램을 개발 및 적용한다.
- 간호 업무성과에 영향을 미치는 변수에 대한 하위영역을 분석하는 반복연구를 실시하여, 실무에 적극적으로 활용한다.

참고문헌

- 남경희 (2001). *간호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계*. 서울대학교 대학원 석사학위논문, 서울
- 류은혜 (2004). *프리셉터의 업무수행에 관한 연구*. 부산대학교 대학원 석사학위논문, 부산.
- 박성애 (1989). *간호단위 조직내 리더십과 간호업무수행의 관련성에 관한 연구*. 서울대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- 박수연 (2003). *프리셉터의 업무부담에 관한 연구*. 부산대학교 대학원 석사학위논문, 부산.
- 박원숙 (2002). 리더십, 임파워먼트, 간호업무성과와의 관계. *간호행정학회지*, 8(2), 335-346.
- 신유근 (1997). *인간존중의 경영*. 서울 ; 다산출판사.
- 심희숙(2002). *프리셉터의 역할사회화와 프리셉터의 역할 자기인식에 관한 연구*. 충남대학교 대학원 박사학위논문, 대전.
- 양남영 (2003). *프리셉터 교육프로그램이 간호사의 업무수행과 조직유효성에 미치는 효과*. 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- 양남영, 한성숙 (2004). 프리셉터십 경험 전, 후 프리셉터가 인지하는 역할 스트레스와 역량. *한국간호교육학회지*, 10(2), 262-270.
- 윤순녕, 박성애 (1992). 직무만족 측정도구 개발. *대한간호학회지*, 23(3), 316-323.
- 이명하 (1998). *병원의 조직문화 유형과 조직 유효성과의 관계*. 충남대학교 대학원 박사학위논문, 대전.
- 조은숙 (2002). *프리셉터가 인지한 역할수행과 역할갈등에 관한 연구*. 아주대학교 대학원 석사학위논문, 수원.
- 한성숙, 양남영, 송선호 (2003). 프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입에 대한 연구. *간호행정학회지*, 9(4), 641-650.
- Barrett, C., Myrick, F. (1998). Job Satisfaction in Preceptorship and Its Effect on the Clinical Performance of the Preceptee. *J Adv Nurs*, 81(1), 107-109.
- Clayton, G. M., Broom, M. E., Ellis, L. A. (1989). Relationship between a preceptor experience and role socialization of graduate nurses. *J Nurs Edu*, 28(2), 72-75.
- Craven, H. Broyles, J. (1996). Professional Development through Preceptorship. *J Nurs Staff Deve*, 12(6), 294-299.
- Cynthia, L. S., Connie, J. R. (2002). What rewards do clinical preceptors in nursing think are important? *J Nurs Staff Deve*, 18(3), 162-163.
- Dwyer, J. P, Schwartz, R. H. Fox, M. L. (1992). Decision making autonomy in nursing. *JONA*, 22(2), 17-23.
- Ferguson, L.(1996). Preceptors Needs for Faculty Support. *J Nurs Staff Dev*, 12(2), 73-80.
- Gibson, C. (1991). A Concept of analysis of empowerment, *J Adv Nurs*, 16, 354-361.
- Irvine, D., Leatt, P., Evans, M. G., Baker, R. G. (1999). Measurement of staff empowerment within health service organization. *J Nurs Meas*, 7(1), 79-96.
- Kron, T. (1981). *The Management of Patient Care*. W.B.Saunders Comp.
- Laschinger, H. K. S., Havens, D. S. (1996). Staff nurse work empowerment perceived control over nursing practice,

- JONA*, 26(9), 27-35.
- McNeese-Smith, D. (1995). Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment : The Result of Leadership. *J Nurs Adm*, 27(9), 47-55.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Poter, L. W. (1979). The Management of Organizational Commitment. *J Vocat Behav*, 14, 224-227.
- Ohrling, K., Hallberg, I. (2001). The Meaning of Preceptorship : Nurses' Lived Experience of Being a Preceptor. *J Adv Nurs*, 33(4), 530-540.
- Randolph, W. A. (1995). Navigating the Journey to Empowerment. *Organizational Dynamics*, Spring, 21-22.
- Sabiston, J. A., Laschinger, H. K. S. (1995). Staff nurse work empowerment and perceived autonomy : testing Kanter's theory of structural power in organizations. *J Nurs Adm*, 25(9), 42-50.
- Schtzenhofer, K. K. (1983). The Development of Autonomy in Adult Women. *J Psychosocial Nurs and Mental Health Service*, 21(4), 25-30.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace : dimensions, measurement and validation. *Acad Manage J*, 38(5), 1442-1465.

Affecting Factors on Performance of Preceptors and Preceptees

Yang, Nan Young¹⁾ · Han, Sung Suk²⁾ · Yoo, In Ja³⁾

1) Associate, Department of Nursing, Konyang University, 2) Professor, College of Nursing, Catholic University
3) Department of Nursing, Kangnam St. Mary's Hospital

Purpose: This study was to investigate the factors influencing performance of preceptors and preceptees. **Method:** The selectees were composed of 27 preceptors and 27 preceptees. The preceptors were given twenty six hours of education and training concerned with theory and practice and then the preceptors mentioned above gave the preceptees vis-a-vis education and training for four weeks. The data were collected through a questionnaire survey of general characteristics, performance, autonomy, empowerment, organizational commitment. The data were analyzed using t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and the Stepwise multiple Regression. **Results:** The differences of performance, autonomy, organizational commitment and empowerment were found to have a significance between preceptors and preceptees in preceptorship. The performance was significantly correlated between autonomy, organizational commitment and empowerment of the preceptors and preceptees. Stepwise multiple Regression analysis for performance revealed that the most powerful predictor was empowerment. These variables accounted for 37.7%(preceptors) and 54.6%(preceptees) of variance of the performance. **Conclusion:** The findings above indicated that the preceptorship was significant as nursing management intervention to increase nurses' performance. Therefore it may be necessary further to develop and apply, such as performance, autonomy, empowerment, organizational commitment in preceptorship.

Key words : Preceptorship, Nurse' Performance

• Address reprint requests to : Han, Sung Suk(Corresponding Author)
College of Nursing, Catholic University
505, Banpo-dong, Seocho-gu, Seoul 137-701, Korea
Tel: +82-2-590-1287 Fax: +82-2-590-1297 E-mail: hanss@catholic.ac.kr