

# 프리셉터의 변혁적 리더십이 신규간호사의 직무만족과 간호전문직태도에 미치는 영향

양 남 영<sup>1)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

간호조직 내에서 프리셉터는 일정기간 동안 신규간호사에게 1:1의 방식으로 교육과 훈련을 제공하는 경험 많고 유능한 경력간호사로서, 교육적 기술, 간호업무 수행능력, 대인관계술, 리더십, 전문직 태도 등의 자질을 발휘하여 신규간호사의 교육자, 사회화 촉진자 및 역할모델자로서 역할을 담당하고 있다 (Balcaine & Bowler, 1997; Brasler, 1993; Modic & Bowman, 1989).

이 중 리더십은 조직 내에서 리더가 구성원들을 변화시키고, 새롭게 하고, 힘을 주고, 영감을 주는 행위로 다양한 인적 자원을 활성화시키고, 상호 연결시켜 시너지 효과를 유발하는 독특한 과정으로(김성국, 1998), 신규간호사의 오리엔테이션을 담당하고 있는 프리셉터에게 요구되는 중요한 자질적 요소라 할 수 있겠다. 특히, 리더십 유형 중 변혁적 리더십은 리더가 구성원으로 하여금 자기 자신의 이익을 추월하여 더 나아가 조직의 이익에 관심을 가지도록 구성원 자신의 성장과 발전을 위해 노력하도록 영향을 미치는 리더십으로 카리스마, 지적 자극, 개별적 배려를 특징으로 하고 있다. 카리스마는 구성원에게 비전을 제시하고, 리더에 대한 신뢰감과 긍정적인 방향을 제시하는 역할모델이 되는 것이고, 지적 자극은 구성원들이 주어진 문제를 해결하기 위해 새로운 창의력을 발휘하도록 격려하는 것이며, 개별적 배려는 구성원과의 일대일 관계에서 상호작용을 하여 구성원의 능력과 잠재력, 특성을 고

려하여 직무를 할당하는 것이다(박현태, 1997; Bass, 1985).

프리셉터는 신규간호사의 학생에서 사회인으로의 가치체계를 이행하여 새로이 시작된 병원과 간호단위 생활에 관심을 가지고 잘 적응할 수 있도록 카리스마를 발휘하고, 신규간호사가 스스로 환자의 문제를 해결할 수 있도록 지적자극을 주게 되며, 신규간호사와의 1:1의 상호작용으로 그들의 개인적 특성을 이해하는 개별적인 배려를 제공하여 신규간호사의 간호사로서의 성장을 위해 도움을 주는 자원인으로서 그 역할을 하게 된다. 이러한 프리셉터의 역할 수행을 위해서는 프리셉터에게는 변혁적 리더십이 절실히 요구된다고 생각되어진다.

한편, 국내의 경우, 여러 선행연구에서 프리셉터십을 통하여 신규간호사의 직무에 대한 태도의 하나인 직무만족 정도가 증가되었고, 인간 중심의 간호의 이론을 바탕으로 한 프리셉터의 간호 업무수행과 관련된 교육과 훈련을 통하여 신규간호사의 긍정적인 간호전문직에 대한 태도를 확립하는 데 도움을 주어 조직사회화를 촉진시켰다고 이미 보고 된 바 있다(김정연, 2003; 김창희 등, 2000; 양남영, 2003; 양남영, 한성숙과 유인자, 2005, 이숙자, 2004). 그러나 그동안의 신규간호사 측면의 프리셉터십의 효율성은 단지 프리셉터십이라는 인적자원관리 프로그램의 제도적 적용의 결과적인 차원으로만 언급되었을 뿐, 구체적으로 프리셉터의 리더십이 신규간호사에 미치는 영향을 확인하는 연구는 부족한 편이었다.

조직관리에서 리더십은 직무만족의 중요한 영향요인으로 언급되어 오고 있고(박은숙, 1999; 박현태, 1997; Bass, 1985; Goodell & Coeling, 1994; Trofino, 1993), 간호전문직태도는 역할모델이 되는 상급자의 영향을 받는다는 것을 볼 때(황선

주요어 : 변혁적 리더십, 직무만족, 간호전문직태도

1) 건양대학교 간호학과 조교수(교신저자 E-mail: nyyang@konyang.ac.kr)

투고일: 2006년 5월 19일 심사완료일: 2006년 6월 11일

영 등, 2002), 신규간호사에게 영향력 있는 리더로서 발휘하게 되는 프리셉터의 리더십은 신규간호사의 간호사로서의 직무만족, 간호전문직태도에 중요한 영향요인으로 확인될 것으로 보인다.

이에 본 연구는 변혁적 리더십이 프리셉터에게 발휘될 때 신규간호사의 직무만족과 간호전문직태도에 어떠한 영향을 미치는지 규명하기 위하여 변혁적 리더십의 세 가지 하위영역 중 어느 영역이 가장 크게 영향력을 행사하는지 확인하는 연구를 시도함으로써 추후 효율적인 프리셉터십 운영과 발전을 위한 기초 자료로 제시하고자 한다.

## 연구의 목적

본 연구는 신규간호사의 직무만족과 간호전문직태도의 영향요인으로 프리셉터의 변혁적 리더십을 규명하기 위해 시도되었으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 프리셉터의 변혁적 리더십, 신규간호사의 직무만족과 간호전문직태도를 파악한다.
- 프리셉터의 변혁적 리더십과 신규간호사의 직무만족, 간호전문직태도 간의 상관성을 파악한다.
- 프리셉터의 변혁적 리더십이 신규간호사의 직무만족, 간호전문직태도에 미치는 영향을 파악한다.

## 용어의 정의

### • 변혁적 리더십

리더가 구성원들이 조직에 공헌하도록 고무시키고, 구성원 자신의 성장과 발전을 위해서 노력하도록 행사하는 리더십(박의영, 2000; Bass, 1985)이다. 본 연구에서는 Bass(1985)가 개발하고 박현태(1997)가 사용한 변혁적 리더십 측정도구로 측정된 점수를 의미한다.

### • 직무만족

자신의 직무 및 경험에 대한 평가결과에 만족하는 심리상태를 지칭하는 개념으로 업무 및 직장의 전체적 상황에 대하여 만족하는 정도이다(Slavitt, Stamps, Piedmont, & Hasse, 1978). 본 연구에서는 Slavitt et al.(1978)이 개발하고, 김창희 등(2000)이 사용한 직무만족 측정도구로 측정된 점수를 의미한다.

### • 간호전문직태도

간호전문직태도는 간호의 이론적 체계를 바탕으로 독립적이고 조직적인 활동과 사회적 요구에 대비하여 대중이 기대하는 전문적 능숙성을 보여주는 행동의 방향을 결정해주는 내

적 성향 및 신념이다(이영복, 1975). 본 연구에서는 유지수, 김조자, 이원희 및 박지원(1987)이 개발한 간호전문직태도 측정도구로 측정된 점수를 의미한다.

### • 연구의 제한점

본 연구는 연구대상을 편의추출 하여 일부지역으로 한정 연구하였으므로, 그 결과를 전체 간호조직에 적용하기에는 제한이 있다.

## 연구 방법

### 연구 설계

본 연구는 프리셉터의 변혁적 리더십과 신규간호사의 직무만족과 간호전문직태도 간의 상관성을 확인하고, 신규간호사의 직무만족과 간호전문직태도에 대한 프리셉터의 변혁적 리더십의 영향정도를 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

### 연구대상 및 자료수집방법

본 연구는 2005년 8월부터 10월까지 서울, 대전, 경기 소재 4개 대학병원에서 근무 중인 신규간호사 110명으로 연구의 목적을 이해하고 연구 참여를 수락한 자이다. 자료 수집방법은 연구대상자가 설문지에 직접 답하도록 하였으며, 총 110부의 설문지를 배부하여 이 중 자료가 부실한 9부를 제외하고 101부를 연구 결과로 분석하였다.

### 연구도구

#### • 변혁적 리더십

Bass(1985)가 개발한 변혁적 리더십 측정도구를 박현태(1997)가 사용한 총 20문항으로 측정하였다. 문항은 카리스마 12문항, 지적자극 4문항, 개별적 배려 4문항으로 구성되었으며, 각각의 문항은 Likert 식 5점 척도로 “매우 그렇다” 5점, “그렇다” 4점, “그저 그렇다” 3점, “그렇지 않다” 2점, “전혀 그렇지 않다” 1점으로 점수화하여 점수가 높을수록 변혁적 리더십을 많이 발휘한다고 지각함을 의미하는 것이다. 본 연구에서의 전체 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.92$ 이었고 하위영역별 신뢰도는 카리스마가 .85, 지적자극이 .75, 개별적 배려가 .78이었다.

#### • 직무만족

Slavitt et al.(1978)이 개발한 직무만족 측정도구를 김창희 등(2000)이 사용한 총 27문항으로 측정하였다. 문항은 전문직

관 5문항, 상호작용 6문항, 자율성 5문항, 행정 및 조직 5문항, 보수 2문항, 직무내용 4문항으로 구성되었으며, 각각의 문항은 Likert 식 5점 척도로 “매우 그렇다” 5점, “그렇다” 4점 “그저 그렇다” 3점, “그렇지 않다” 2점, “전혀 그렇지 않다” 1점으로 점수화하여 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.88$ 이었다.

• 간호전문직태도

유지수 등(1987)이 개발한 간호전문직태도 측정도구로 총 30문항으로 측정하였다. 문항은 전문직 교육수준 2문항, 사회이익추구 5문항, 조직 5문항, 책임감 5문항, 실제성 4문항, 자율성 7문항, 윤리성 2문항으로 구성되었으며, 각각의 문항은 Likert 식 5점 척도로 “매우 그렇다” 5점, “그렇다” 4점, “그저 그렇다” 3점, “그렇지 않다” 2점, “전혀 그렇지 않다” 1점으로 점수화하여 점수가 높을수록 간호전문직태도가 긍정적인 의미를 가진다. 본 연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.81$ 이었다.

자료 분석

수집된 자료는 SPSS PC+11.5 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였다. 분석방법으로는 신규간호사의 일반적 특성, 직무만족, 간호전문직태도와 프리셉터의 변혁적 리더십은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 구하였고, 변혁적 리더십과 직무만족, 간호전문직태도 간의 관계는 Pearson Correlation Coefficient를 산출하였고, 변혁적 리더십이 직무만족, 간호전문직태도에 미치는 영향정도를 규명하기 위해 Stepwise Multiple Regression으로 분석하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

신규간호사의 연령분포는 21세-35세였다. 성별은 여자가 91명이었고, 결혼상태는 101명 모두가 미혼이었다. 최종학력은 전문대졸(3년제)이 67명, 대졸(4년제)이 34명이었고, 61명이 종교를 가지고 있었으며, 근무경력(개월)은 평균 4.76(±3.19)개월이었다. 프리셉터와의 교육기간은 평균 4.39(±2.15)주였고, 프리셉터십에 대한 필요성은 평균 4.47(±0.67)점으로 대체로 긍정적으로 나타났다<표 1>.

변혁적 리더십, 직무만족, 간호전문직태도

신규간호사가 지각한 프리셉터의 변혁적 리더십으로 측정된

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성 (n=101)

항목	구분	빈도	평균±표준편차
연령	21-25세	91	
	26-30세	9	
	31-35세	1	
성별	여자	99	
	남자	2	
결혼상태	미혼	101	
최종학력	전문대졸	67	
	대졸	34	
종교	있다	61	
	없다	40	
근무경력(개월)			4.76(±3.19)
프리셉터와 교육기간(주)			4.39(±2.15)
프리셉터십에 대한 필요성(5점 만점)			4.47(±0.67)

점수는 5점 만점에 평균 3.73(±0.47)점이었고, 하위영역에 있어 개별적 배려(3.80±.54)가 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 카리스마(3.72±.42), 지적자극(3.67±.56)순이었다.

신규간호사의 직무만족 정도는 5점 만점에 평균 3.24±.36점으로 나타났다. 하위영역에서 자율성(3.44±.41)이 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 상호작용(3.35±.38), 전문직관(3.34±.61), 행정 및 조직(3.29±.35), 직무내용(3.15±.58), 보수(2.77±.86)의 순이었다. 또한 간호전문직태도는 5점 만점에 평균 3.56±.30점으로 나타났다. 하위영역에서 사회적 이익추구(3.91±.50)가 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 책임감(3.66±.51), 전문직 교육(3.63±.61), 실제성(3.46±.38), 윤리성(3.45±.69), 자율성(3.44±.40), 조직(3.39±.40)순으로 나타났다<표 2>.

<표 2> 변혁적 리더십, 직무만족, 간호전문직태도 (n=101)

측정 변수	하위영역	M±SD	
변혁적 리더십	개별적배려	3.80±.54	
	카리스마	3.72±.42	
	지적자극	3.67±.56	
	전체	3.73±.47	
직무만족	자율성	3.44±.41	
	상호작용	3.35±.38	
	전문직관	3.34±.61	
	행정 및 조직	3.29±.35	
	직무내용	3.15±.58	
	보수	2.77±.86	
	전체	3.24±.36	
	간호전문직태도	사회적 이익추구	3.91±.50
		책임감	3.66±.51
		전문직 교육	3.63±.61
실제성		3.46±.38	
윤리성		3.45±.69	
자율성		3.44±.40	
	조직	3.39±.40	
	전체	3.56±.30	

### 변혁적 리더십과 직무만족, 간호전문직태도 간의 관계

프리셉터의 변혁적 리더십과 신규간호사의 직무만족( $r=.564, p=.000$ ), 간호전문직태도( $r=.305, p=.002$ )간의 관계는 통계적으로 유의한 정의 상관관계를 보였다. 또한 변혁적 리더십의 세 하위영역인 카리스마, 지적자극, 개별적 배려 모두에서 직무만족과 간호전문직태도와의 정의 상관관계를 나타냈다<표 3>.

<표 3> 변혁적리더십과 직무만족, 간호전문직태도 간의 관계 (n=101)

	직무만족(r/p)	간호전문직태도(r/p)
변혁적 리더십	.564(.000)	.305(.002)
카리스마	.584(.000)	.311(.002)
지적자극	.502(.000)	.286(.004)
개별적 배려	.495(.000)	.257(.010)

### 직무만족과 간호전문직태도에 대한 변혁적 리더십의 영향

신규간호사의 직무만족에 대한 변혁적 리더십의 예측력을 단계별 다중 회귀분석을 이용하여 분석한 결과, 전체 변이의 31.8%를 보였고, 하위영역에서는 카리스마가 전체 변이의 34.1%, 지적자극이 25.2%, 개별적 배려가 24.5%의 예측력을 보였다. 연구대상자의 간호전문직태도에 대한 변혁적 리더십의 예측력은 전체 변이의 9.3%를 보였고, 하위영역에서는 카리스마가 전체 변이의 9.7%, 지적자극이 8.2%, 개별적 배려가 6.6%의 예측력을 보였다. 즉, 신규간호사의 직무만족과 간호전문직태도에 영향을 미치는 변혁적 리더십 하위영역으로는 카리스마가 가장 높은 설명력을 갖는 것으로 나타났다<표 4>.

<표 4> 직무만족, 간호전문직태도에 대한 회귀분석

종속변수	독립변수	R <sup>2</sup>	Cum R <sup>2</sup>	F	p
직무만족	카리스마	.341	.341	51.150	.000
	지적자극	.252	.593	33.341	.000
	개별적 배려	.245	.838	32.160	.000
	변혁적 리더십	.318	1.156	46.177	.000
간호전문직태도	카리스마	.097	.097	10.595	.002
	지적자극	.082	.179	8.811	.004
	개별적 배려	.066	.245	6.986	.010
	변혁적 리더십	.093	.338	10.158	.002

## 논 의

본 연구에서 신규간호사가 지각하는 프리셉터의 변혁적 리더십으로 측정된 점수는 평균 3.73(±.47)점으로 ‘그저그렇다’인 3점보다 높은 편이었고, 하위영역에 있어 개별적 배려, 카리스마, 지적자극의 순으로 나타났다. 이는 Dunham and

Klafehen(1990)의 연구와 유사한 결과로서 신규간호사가 지각하기에 프리셉터는 자신들의 조직사회화를 위해 지지자, 촉진자로서의 신념, 가치, 요구변화의 도모에 관심을 두고 있고, 자신의 능력과 잠재력 및 특성을 충분히 고려하면서 개인적인 관심과 지지를 보이고 있다고 지각하고 있음을 알 수 있다. 특히 개별적 배려에 대한 점수를 가장 높게 지각된 것은 프리셉터십의 특징인 일대일 방식과 신규간호사를 단순한 부하직원이 아닌 한 인격체로서 대하는 프리셉터의 자세 및 행동을 확인할 수 있다.

신규간호사의 직무만족은 평균 3.24±.36점으로 ‘그저그렇다’인 3점보다 높은 수준이었고, 하위영역에서는 자율성(3.44±.41)이 가장 높게 나타나, 프리셉터를 대상으로 한 문경선(2003)의 연구와 유사한 결과를 보였다. 자율성은 전문직에 속한 구성원이 자신의 역할을 스스로 통제하고 결정하는 독립성과 자유로움을 의미하며 직무만족의 중요한 결정인자로 직무에 대한 자율성이 있다고 지각할수록 직무만족도가 높은 것으로 나타난다(Dewyer, Schwartz, & Fox, 1992). 따라서 신규간호사의 자율성 증진을 위한 프리셉터의 교육적 전략은 신규간호사의 직무만족을 향상시킬 뿐 아니라 조직유효성에도 많은 도움이 될 것이다.

신규간호사의 간호전문직 태도는 평균 3.56±.30점으로 ‘그저그렇다’인 3점보다 높은 수준을 보이고 있음을 알 수 있었고, 하위영역에서 사회적 이익추구(3.91±.50)가 가장 높게 나타나 안인주(1990)의 연구와 유사한 결과를 보였다. 이는 환자 간호에 경험이 적은 신규간호사일지라도 간호가 이타적이며 봉사의 정신을 바탕으로 사회의 요구에 대응하며 공헌도가 높다고 지각하고 있음을 알 수 있고, 이러한 긍정적인 태도는 추후 효율적인 간호 업무수행을 이루게 될 것으로 본다.

프리셉터의 변혁적 리더십과 신규간호사의 직무만족( $r=.564, p=.000$ ), 간호전문직태도( $r=.305, p=.002$ )간의 관계는 통계적으로 유의한 정의 상관관계를 보였다. 이는 박은숙(1999), 이용탁(1996)의 연구와 유사한 결과로, 프리셉터십에서 프리셉터의 변혁적 리더십은 신규간호사에게 긍정적인 영향을 준다는 것을 의미한다. 특히 변혁적 리더십의 세 가지 하위영역 모두에서 직무만족, 간호전문직태도에 정의 상관관계를 나타내었다. 프리셉터가 발휘하는 카리스마는 신규간호사에게 비전을 제시하고, 프리셉터에 대한 신뢰감과 존경심을 갖게 하여 간호조직의 목표와 임상실무에 대한 긍정적인 방향을 제시하는 호소력 있는 역할모델자로서 그 역할을 수행하는 데 중요하게 요구되었고, 프리셉터의 지적자극 활동은 신규간호사에게 일상적인 임상 상황에서도 항상 의문점을 갖도록 격려하고 비판적 사고의 시각으로 문제해결을 하도록 자극하는 교육자로서의 역할에 요구되는 요소임이 확인되었다. 또한 프리셉터가 발휘하는 개인적 배려는 일대일의 상호작용을 통하여 신

간호사의 개별적인 능력을 파악하여 힘을 북돋아주고 개방적인 의사소통을 통하여 계속적인 능력개발과 자율성, 창조성을 향상시켜 신규간호사의 사회화 촉진자로서 그 역할 수행에 당연히 요구된 구성요소임을 확인할 수 있었다. 따라서 이러한 세 가지 하위 영역을 포함한 변혁적 리더십을 프리셉터가 발휘한다면, 신규간호사의 직무만족도와 간호전문직태도를 충분히 긍정적으로 변화 시키게 될 것으로 생각된다.

신규간호사의 직무만족, 간호전문직태도에 대한 변혁적 리더십의 예측력을 단계별 다중 회귀분석을 이용하여 분석한 결과, 세 가지 하위영역 중 카리스마가 큰 영향력을 보였다. 변혁적 리더십의 카리스마는 최정과 하나선(2001)의 연구에서 간호사의 직무만족과 자율성의 중요한 요인이었기 이미 보고된 바 있다. 변혁적 리더십에 있어 카리스마는 리더가 구성원들로 하여금 스스로를 가치 있게 느끼게 하고 개인의 기여를 중요하게 인식하도록 하는 것으로 프리셉터가 발휘하는 카리스마는 신규간호사에게 바람직한 가치관과 자신감 등을 심어 주어 그들로 하여금 자신의 직무에 대한 만족도와 간호전문직에 대한 태도를 향상시킬 것으로 본다. 이에 프리셉터를 선발하는 과정에서 신규간호사에게 고무적인 인상을 주기위해서 보다 높은 이상과 비전, 통찰력을 제시할 수 있어야 하고 조직에 대한 사명감이 있으며, 강한 자신감을 소유하며 원리와 근거에 타당한 결단력을 지닌 경력간호사를 선별해야 할 것이다.

이상에서와 같이, 프리셉터십에서 신규간호사와 관련된 효율성을 증진하기위해 프리셉터의 변혁적 리더십은 중요한 영향요인임을 확인하였다. 따라서 효율적인 프리셉터십 운영을 위해서는 프리셉터가 충분히 리더십을 발휘할 수 있는 리더십 프로그램을 개발하여 프리셉터에게 적용하도록 해야 할 것으로 본다.

## 결론 및 제언

본 연구는 프리셉터의 변혁적 리더십과 신규간호사의 직무만족과 간호전문직태도 간의 상관성을 확인하여, 신규간호사의 직무만족, 간호전문직태도의 영향요인을 파악함으로써 효율적인 프리셉터십 운영을 위한 기초 자료를 제공하고자 시행된 서술적 상관관계 연구이다.

연구대상자는 서울, 대전, 경기 소재 4개의 대학병원에 근무하고 있는 신규간호사 110명을 대상으로 설문지를 배부, 회수하여 이 중 101명의 자료를 분석하였으며, 자료 수집기간은 2005년 8월부터 10월까지였다. 자료 분석은 SPSS PC+11.5 프로그램을 이용하여, 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, Pearson Correlation Coefficient를 산출하였고, Stepwise Multiple Regression으로 분석하였다. 본 연구 결과는 신규간호사가 지

각한 프리셉터의 변혁적 리더십 점수와 신규간호사의 직무만족과 간호전문직태도는 '그저그렇다'인 3점보다 높은 수준으로 나타났다. 신규간호사의 직무만족, 간호전문직태도는 전체 변혁적 리더십과 하위영역인 카리스마, 지적자극, 개별적 배려 모두와의 통계적으로 유의한 정 상관관계를 나타냈다. 신규간호사의 직무만족과 간호전문직태도에 영향을 주는 주요 요인을 확인하기 위해 단계별 회귀분석을 실시한 결과, 카리스마가 가장 높은 설명력을 갖는 것으로 나타났다.

본 연구를 토대로 추후 연구대상자를 확대 적용한 반복연구가 요구되며, 프리셉터십을 운영하지 않은 조직의 신규간호사와의 비교연구를 통하여 프리셉터십의 효율성을 증명하는 연구의 진행과 프리셉터의 리더십을 강화하는 훈련프로그램을 개발하여 프리셉터십 운영에 실제 적용할 것을 제언한다.

## 참고문헌

- 곽의영 (2000). *에센스경영학원론*. 서울 : 학문사.
- 김성국 (1998). *조직과 인간행동*. 서울 : 명지사.
- 김정연 (2003). *신규간호사의 프리셉터십 경험*. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김창희, 김혜숙, 조혜성, 이순옥, 함영미, 박미미 (2000). 신규간호사 배치 후 교육시 프리셉터십 적용 사례연구. *성인간호학회지*, 12(4), 546-559.
- 문경선 (2003). *프리셉터 교육이 프리셉터 역할인식과 직무만족에 미치는 영향*. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은숙 (1999). *변혁적 거래적 리더십과 조직성과간의 관계에 관한 연구*. 창원대학교 대학원 석사학위논문.
- 박현태 (1997). *간호조직에 변혁적 거래적 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구*. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 안인주 (1990). *간호사의 자아개념과 간호전문직 태도에 관한 연구*. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 양남영 (2003). *프리셉터 교육프로그램이 간호사의 업무수행과 조직유효성에 미치는 효과*. 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 양남영, 한성숙, 유인자 (2005). 프리셉터와 프리셉티의 간호업무성과 영향요인. *한국간호교육학회지*, 11(2), 135-141.
- 유지수, 김조자, 이원희, 박지원 (1987). 자아존중감과 전문직태도 및 계속교육 참여동기와의 관계. *간호학논집*, 10, 36-47.
- 이숙자 (2004). *프리셉터와 신규간호사의 전문직 자아개념과 역할갈등에 관한 연구*. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 이용탁 (1996). *거래적 변혁적 리더십이 리더십 유효성에 미치는 영향에 관한 연구*. 부산대학교 대학원 박사학위논문.

- 이영복 (1975). 간호원을 위한 직업윤리. *대한간호*, 14(12), 48.
- 최정, 하나선 (2001). 간호관리자의 변혁적, 거래적 리더십과 관련변인과의 관계. *간호행정학회지*, 7(2), 223-236.
- 황선영, 이은주, 나덕미, 이광숙, 선광순, 이정숙 (2002). 신규 간호사의 임상경험. *간호행정학회지*, 8(2), 261-272.
- Balcaine, A., Bowler, P. (1997). Action Research Applied to a Preceptor Program. *J Nurs Staff Dev*, 13(4), 193-197.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership & Performance beyond Expectoration*. New York : Free Press.
- Brasler, E. (1993). Preceptor of Clinical Performance of New Graduate Nurse Participating in Preceptor Orientation Program. *J Contin Educ Nurs*, 24(4), 158-165.
- Dewyer, J. P., Schwartz, R. H., Fox, M. L. (1992). Decision Making Autonomy in Nursing. *J Nurs Adm*, 22(2), 17-23.
- Dunham, J., Klafehn, K. (1990). Transformational leadership and the nurse executive. *J Nurs Adm*, 20, 28-34.
- Goodell, T. T., Coelling, H. V. (1994). Outcomes of Nurses' Job Satisfaction. *J Nurs Adm*, 24(11), 36-41.
- Modic, B., Bowman, C. (1989). Development a Preceptor Program : What are the ingredient? *J Nurs Staff Dev*, 12(3), 78-83.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L. Piedmont, E. B., Hasse, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health profession, *Nurs Res*, 27(2), 114-120.
- Trofino, J. (1993). Transformational Leadership : The Catalyst for Successful Change. *Int Nurs Rev*, 40(6), 139-187.

## Affecting Factors on Job Satisfaction, Nursing Professional Attitudes of New Nurses according to Transformational Leadership of Preceptors

Yang, Nam Young<sup>1)</sup>

1) Assistant Professor Department of Nursing, Konyang University

**Purpose:** This study was to identify affecting factors on job satisfaction, nursing professional attitudes of new nurses according to transformational leadership of preceptors. **Method:** The subjects were 101 new nurses who were working for the 4 of university hospitals in Seoul, Daejeon and Kyong Ki. This study was conducted from Aug to Oct 2005. The data was collected by questionnaires and were analyzed using descriptive statistics, pearson correlation coefficient, stepwise multiple regression. **Result:** Transformational leadership of preceptors were significantly correlated between Job satisfaction, nursing professional attitudes of the new nurses. The stepwise multiple regression analysis for job satisfaction, nursing professional attitudes revealed that the most powerful predictor was charisma. **Conclusion:** The findings indicated that the transformational leadership of preceptors is important for improving job satisfaction, nursing professional attitudes of the new nurses. Therefore it may be necessary further to develop of the leadership training program for effective preceptorship.

**Key words :** Job satisfaction, Professional, Attitude, Leadership

• Address reprint requests to : Yang, Nan Young

Department of Nursing, Konyang University

685, Gasoowon-dong, Seo-gu, Daejeon 320-718, Korea

Tel: 82-42-600-6347 Fax: 82-42-545-5326 E-mail: nyyang@konyang.ac.kr