

프리셉터의 지도유형과 성격특성에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이

최 정 실¹ · 양 남 영²

¹ 가천의과대학 간호학과 조교수, ² 건양대학교 간호학과 부교수

Differences in Job Stress, and Job Satisfaction according to Teaching Style, and Personality of Preceptors

Choi, Jeong Sil¹ · Yang, Nam Young²

¹ Assistant Professor, Department of Nursing, Gachon University

² Associate Professor, Department of Nursing, Konyang University

주요어

지도유형, 성격특성,
직무스트레스, 직무만족도

Key words

Teaching style, Personality,
Job stress, Job satisfaction

Correspondence

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

투 고 일: 2011년 6월 15일
수 정 일: 2011년 7월 18일
심사완료일: 2011년 7월 24일

Abstract

Purpose: In this study, differences and relationship between teaching style, personality, job stress, and job satisfaction among preceptors were examined. **Method:** The participants were 121 preceptors. Data were collected in November and December 2010 and analyzed using descriptive statistics, ANOVA, Scheffe's test, and Pearson correlation coefficients. **Results:** The most frequent teaching style was judgement-initiative, and personality scores were highest for conscientiousness. Job stress was average ($3.05 \pm .59$), and job satisfaction was below the mid-point level ($2.76 \pm .39$). Job stress and job satisfaction were significantly different according to teaching style. Significant correlations were found between personality and job stress, and personality and job satisfaction. **Conclusion:** These findings indicate that changes in perceived teaching style, and personality may be necessary to decrease job stress, and to promote job satisfaction among preceptors. The results of this study should be considered in the development of effective preceptor training programs.

서 론

1. 연구의 필요성

프리셉터십(Preceptorship)은 일대일 교육이 가장 효과적인 학습기회를 제공한다는 Tough의 학습방법 이론과 인간은 자신의 역할모델의 사상과 행위를 모방하여 사회화한다는 Bandura의 사회학습 이론 및 인간의 개인적 특성을 존중하는 Watson의 인

본주의 이론 등이 배경이 된 교육방법으로 숙련된 간호사와 신규간호사가 일정 기간 짝을 이뤄 근무를 함께 하며 신규간호사가 간호단위 목표에 부합되는 임상수행능력을 습득할 수 있도록 교육하는 것이다(Bellinger & McClorskey, 1992; Kim, 2008; Lee, 2007; Moon, 2003; You, 2004). 이러한 프리셉터십의 효율성을 높이기 위해서는 각 병원별 시행되는 소정의 교육을 이수한 후 일정 자격을 부여 받은 숙련된 경력간호사 즉 프리셉터(Preceptor)가 적절한 교수능력, 간호수행능력, 평가능력, 대인관

계기술 등을 갖추고 신규간호사에게 역할모델, 교육자, 상담자, 촉진자, 지지자로서의 역할을 잘 수행하여야 한다(Kim et al, 2000; Lee, 2007; McCarty & Higgins, 2003; Yang, 2006; Yang & Han, 2004). 한편, 프리셉터에게 프리셉터십은 전문적인 성장 및 계속 교육을 위한 기회 제공을 통하여 자기성장을 위한 자극제로 작용하여 프리셉터라는 직무 수행에 대하여 긍정적인 태도를 갖게 하기도 하지만, 신규간호사의 교육에 대한 책임과 관련된 부담감, 간호사로서의 업무이외의 교육적 업무 가중, 전문직 간호사로서 지녀야 할 역할의 강조, 충분한 역할 수행을 위한 행정적, 제도적 체계의 미흡함 등으로 인하여 많은 스트레스를 경험하게 되어 오히려 직무에 대하여 부정적인 태도를 갖게 하기도 한 제도이다(Jordan & Farley, 2008; Kim et al, 2000; Moon, 2003; Myrick & Mammchur, 2003; Yang & Han, 2004).

조직 내 구성원의 직무스트레스는 직무환경과 개인의 상호작용에 의하여 야기되는 동태적인 상황으로 개인의 특성에 따라 나타나는 결과가 다르며 그 중 인지적 속성에 해당되는 성격은 스트레스 사건과 상호작용하여 스트레스를 인지하므로 동일한 양의 스트레스일지라도 이에 대한 반응은 개인의 정서 상태에 따라 차이를 나타내어 개인의 행동을 결정짓는 중요한 영향요인이 된다(Han, Kim, & Won, 2007; Madelaine, Carmen, & Duquette, 2002; Yoon, 2002). 또한 직무만족은 자신의 직무 및 경험에 대한 평가결과에 만족하는 심리상태(Slavitt, Stamps, Piedmont, & Hasse, 1978; Yang, 2006)이다. 관련 영향요인으로서는 조직의 상황이나 특성, 스트레스, 갈등 및 소진, 업무관련 특성, 구성원 개인적 인식 및 태도, 성격, 리더십, 역할, 교육 등이 있다(Ahn, 2000; Yang, 2006). 이 중 개인의 성격은 동일한 직무를 수행한다고 할지라도 사람들은 자기 지니고 있는 성격특성의 차이 때문에 서로 다른 반응을 나타내게 되므로 직무만족을 결정짓는 여러 가지 관련 요인 중에서 중요한 요소이다(Lee, 2007; Kim, Ji, Ryu, & Jeon, 2005; Woo, 2008). 따라서 개인의 성격특성에 따라 직무스트레스와 직무만족이 달라진다고 볼 때, 프리셉터십에서 프리셉터의 직무스트레스를 완화시키고 직무만족도를 증진시키기 위하여 프리셉터의 성격특성을 파악하여 분석하고자하는 노력은 필요한 부분이라고 생각되어진다.

리더는 자신의 특성에 따라 구성원을 지도하는 유형이 다르고, 교육자의 지도유형은 피교육자에게 중요한 영향을 준다(Hwang, 1999). 프리셉터십에서 신규간호사의 교육은 프리셉터가 전담하고 있으며 프리셉터와 신규간호사 간의 상호작용을 통해 이루어지고 있어 둘 사이의 조화는 물론 프리셉터가 신규간호사의 교육적 요구를 정확히 사정하고 효과적인 지도 방법을 적용하는 것은 중요하다(Cho, 2008; Kim, 2003; Kim, 2008). 따라서 프리셉터의 지도유형을 분석하고 파악한다면 신규간호사를

위한 더 나은 교수법 개발 즉 프리셉터 자신의 강점을 발전시키고 약점을 개선하는 전략이 마련될 것이며 그 결과 피교육자인 신규간호사의 교육적 효과의 증대뿐만 아니라 교육자인 프리셉터 자신의 직무 관련 스트레스가 감소됨은 물론 만족도도 증가될 것으로 본다. 그러나 그간 국내에서 프리셉터십에서 성격특성 및 지도유형과 관련하여 진행된 연구는 프리셉터의 지도유형이 신규간호사의 임상수행능력, 직무만족, 교육만족도에 미치는 영향 정도를 확인하는 연구(Cho, 2008; Kim, 2003), 프리셉터의 지도유형별 신규간호사의 업무수행 평가를 확인하는 연구(Kim, 2008) 및 프리셉터의 성격특성에 따른 직무만족도를 파악한 연구(Lee, 2007)가 대부분으로 프리셉터의 성격특성과 지도유형을 스스로 파악한 후에 직무스트레스와 직무만족도와 관련하여 분석한 연구는 미흡한 실정이었다.

따라서 본 연구는 프리셉터의 직무스트레스와 직무만족도의 관련요인으로 프리셉터의 지도유형과 성격특성을 파악하고 동시에 그 차이 및 관련성을 규명하여 효율적인 프리셉터십 운영을 위한 방안 마련을 위한 기초자료로 제공하기 위해 시도되었다.

2. 연구 목적

본 연구는 프리셉터의 지도유형, 성격특성, 직무스트레스 및 직무만족도를 파악하고, 제 변수 간의 차이 및 상관성을 확인하기 위한 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 성격특성, 지도유형, 직무스트레스 및 직무만족도를 파악한다.
- 2) 대상자의 지도유형에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 성격특성, 직무스트레스와 직무만족도 간의 상관관계를 파악한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 프리셉터의 지도유형, 성격특성, 직무스트레스 및 직무만족도를 파악하고, 제 변수 간의 차이 및 상관성을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구 대상 및 자료 수집

본 연구는 2010년 11월부터 12월까지 연구자의 편의추출에 의해 D광역시와 K도에 소재한 프리셉터십 제도를 운영하고 있

는 700명 이상의 2개 대학병원에 재직 중이면서 각각의 병원이 정한 규정에 따라 프리셉터로 선정 및 임명되어 신규간호사의 교육을 담당하고 있는 간호사를 대상으로 하였다. 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 하였다.

연구 대상자 수는 G power program(Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007)을 이용하여 유의수준 0.05, 중간효과크기 0.3, power는 .95를 유지하는 데 본 연구에서 필요한 최소 표본수 111명이 필요하나 중도 탈락의 우려를 고려하여 130명을 대상으로 정하였다. 자료 수집방법은 연구대상자가 설문지에 직접 답하도록 하였으며 이 중 자료가 부실한 9부를 제외하고, 121부를 연구 결과로 분석하였다.

3. 연구 도구

1) 지도유형

지도유형은 지도 방법에 따른 독특한 유형을 말한다(Hwang, 1999). 지도유형은 미국 MIT 대학의 Kolb(1984)가 주장한 학습을 근거로 일본 Sanno 대학에서 만든 도구를 Hwang(1999)이 사용한 것으로 측정하였다. 이 도구는 지원-주도 차원, 논리-감각 차원으로 구분하여 각 차원당 10개 문항 총 20문항으로 차원의 두 가지 특성을 나타내는 진술문으로 측정하였다. 즉 논리-지원형, 논리-주도형, 감각-지원형, 감각-주도형으로 나누었다. 논리-지원형은 가르치는 방법은 논리적이지만, 구체적인 업무방식에 대해서는 간섭을 하지 않는 유형이고, 감각-지원형은 감각을 중시하면서 일일이 지도하지 않는 유형이다. 또한 논리적으로 가르치기보다 행동이나 실천을 통해 지도하는 유형이다. 감각-주도형은 업무를 구체적으로 자세히 지도하며 지도방식은 이론보다는 행동을 중시하는 유형이고, 논리-주도형은 논리적으로 조리 있게 지도함과 동시에 구체적으로 자세히 지도하는 유형이다(Cho, 2008; Hwang, 1999; Kim, 2003; Kim, 2008).

Hwang(1999)의 연구에서 Cronbach's α 는 .66이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .75로 나타났다.

2) 성격특성

성격은 다양한 시각과 상황에 걸쳐서 어느 정도 안정적이며 다른 사람과 구별되는 특징적인 사고, 감정 및 행동 양식(Pervin & John, 1996; 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 영역은 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.

Kim과 Yoo(2002)의 연구에서 Cronbach's α 는 친화성 .67, 성실성 .78, 신경증 .81, 외향성 .81, 개방성 .50이었고, 본 연구에서는 친화성 .72, 성실성 .77, 신경증 .78, 외향성 .76, 개방성 .58로 나타났다.

3) 직무스트레스

직무스트레스는 업무상의 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 요구와 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적, 정서적 반응(Yoon, Bae, Lee, An, & Kim, 2006)을 말한다. 직무스트레스는 Schwirian(1978)의 프리셉터 업무수행 도구를 You(2004)가 수정하여 변역한 44문항으로 측정하였다. 이 도구는 하부영역으로 리더십 5문항, 환자교육 11문항, 간호계획 및 평가 7문항, 대인관계 및 의사소통 11문항, 전문직 발달 10문항으로 구성하였다. 문항은 Likert 5점 척도로 '항상 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다.

You(2004)의 연구에서 Cronbach's α 는 리더십 .90, 교육 및 협조 .93, 계획 및 평가 .94, 대인관계 및 의사소통 .96, 전문직 발달 .98이었고, 본 연구에서는 리더십 .83, 교육 및 협조 .96, 계획 및 평가 .92, 대인관계 및 의사소통 .97, 전문직 발달 .94로 나타났다.

4) 직무만족도

직무만족도는 자신의 직무 및 경험에 대한 평가결과에 만족하는 심리상태(Slavitt et al., 1978; Yang, 2006)를 말한다. 직무만족도는 Slavitt 등(1978)이 개발하고, Kim 등(2000)이 프리셉터에게 사용한 직무만족도 측정도구 27문항으로 전문직관 5문항, 상호작용 6문항, 자율성 5문항, 행정 및 조직 5문항, 보수 2문항, 직무내용 4문항으로 구성하였다. 문항은 Likert 5점 척도로 '항상 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다.

Kim 등(2000)의 연구에서 Cronbach's α 는 .85이었으며, 본 연구에서는 .88로 나타났다.

4. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였다. 분석방법으로는 연구대상자의 일반적 특성, 지도유형, 성격특성, 직무스트레스, 직무만족도는 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 구하였고, 지도유형에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이는 ANOVA로 분석하였으며 분석 후 평균비교는 사후검정 Scheffe로 분석하였다. 연구대상자의 성격특성, 직무스트레스, 직무만족도 간의 관계는 Pearson Correlation Coefficients를 산출하였다.

연구 결과

1. 연구 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성 중 성별은 모두 여자였다. 연령은 평균 28.8(±3.63)세이었고, 학력은 3년제 73명(60.3%), 4년제 48명(39.7%)이었다. 결혼은 미혼 96명(79.3%), 기혼 25명(20.7%)이었고, 종교는 있다 57명(47.1%), 없다 64명(52.9%)이었다. 임상경력은 평균 75.7(±28.98)개월이었으며 지난 1년간 교육한 프리셉티의 수는 1명 65명(53.7%), 2명 16명(13.2%), 3명 25명(20.7%), 4명 15명(12.4%)이었다. 프리셉터에 대한 선택 의지는 자의 17명(14.0%), 타의 104명(86.0%)이었고, 근무부서는 일반병동 84명(69.4%), 특수부서 37명(30.6%)이었다<Table 1>.

<Table 1> General characteristics of participants (N=121)

Characteristics	Categories	n(%)	M±SD
Gender	Male	0(0)	
	Female	121(100.0)	
Age (years)			28.8±3.63
Education level	Junior college	73(60.3)	
	University	48(39.7)	
Marital status	Unmarried	96(79.3)	
	Married	25(20.7)	
Religion	Yes	57(47.1)	
	No	64(52.9)	
Clinical career (months)			75.7±28.98
Number of trained preceptees (persons)	1	65(53.7)	
	2	16(13.2)	
	3	25(20.7)	
	4	15(12.4)	
Choice to be a preceptor	Self	17(14.0)	
	Non-self	104(86.0)	
Working unit	General unit	84(69.4)	
	Special unit	37(30.6)	

2. 연구대상자의 지도유형, 성격특성, 직무스트레스 및 직무만족도

연구대상자의 지도유형은 논리-주도형이 60명(49.6%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 감각-주도형 36명(29.8%), 감각-지원형 13명(10.7%), 논리-지원형 12명(9.9%) 순이었다.

연구대상자의 성격특성은 5점 만점 중 성실성이 3.42±.39점으로 가장 높았고, 친화성 3.34±.46점, 외향성 3.26±.40점, 개방성 3.09±.45점, 신경증 3.00±.43점 순이었다.

연구대상자가 지각한 직무스트레스는 5점 만점에 평균 3.05±.59점이었다. 하부영역별 평균 점수를 살펴보면, 계획 및 평가 3.20±.62점, 리더십 3.18±.62점, 전문직 발달 3.06±.54점, 환자교육 3.00±.70점, 대인관계 및 의사소통 2.99±.56점 순이었다.

연구대상자가 지각한 직무만족도는 5점 만점에 평균 2.76±.39점이었다. 하부영역별 평균 점수를 살펴보면, 자율성 3.25±.48점, 상호작용 3.16±.42점, 전문직관 2.89±.62점, 직무내용 2.63±.54점, 행정 및 조직 2.18±.69점, 보수 1.76±.72점 순이었다<Table, 2>.

<Table 2> Degree of teaching style, personality, job stress, and job satisfaction (N=121)

	Variables	n(%)	M±SD
Teaching style	Judgement-initiative	60(49.6)	
	Perception-initiative	36(29.8)	
	Perception-support	13(10.7)	
	Judgement-support	12(9.9)	
Personality	Conscientiousness		3.42±.39
	Agreeableness		3.34±.46
	Extraversion		3.26±.40
	Openness to experience		3.09±.45
	Neuroticism		3.00±.43
Job stress	Planning and evaluation		3.20±.62
	Leadership		3.18±.62
	Professional development		3.06±.54
	Patient education		3.00±.70
	Personal relationships		2.99±.56
	Total		3.05±.59
	Job satisfaction	Autonomy	
Interaction			3.16±.42
Professional status of job			2.89±.62
Task			2.63±.54
Administration and organization			2.18±.69
Pay			1.76±.72
Total			2.76±.39

3. 연구대상자의 지도유형에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이

〈Table 3〉 Difference in job stress and job satisfaction according to teaching style (N=121)

Characteristics	Categories	n	Job stress		Job satisfaction	
			M±SD	F(p)	M±SD	F(p)
Teaching style	Judgement-initiativea	60	2,94±,72	1.58 (.017) c, d)a	3,68±,24	5.19 (.002) a, b)d
	Perception-initiativeb	36	3,60±,50		3,48±,58	
	Perception-supportc	13	3,77±,31		3,46±,60	
	Judgement-supportd	12	3,89±,38		3,32±,61	

연구대상자의 지도유형에 따른 직무스트레스는 통계적으로 유의한 차이를 나타냈고(F=1.58, p=.017), 사후 분석에 의하면 각각-지원형과 논리-지원형이 논리-주도형보다 직무스트레스가 높게 나타났다. 또한 지도유형에 따른 직무만족도도 통계적으로 유의한 차이를 나타냈고(F=5.19, p=.002), 사후 분석에 의하면 논리-주도형과 각각-주도형은 논리-지원형보다 직무만족도가 높게 나타났다(Table 3).

4. 연구대상자의 성격특성, 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계

연구대상자의 성격특성과 직무스트레스 간의 상관성은 통계적으로 유의한 정의 관계를 보였다(r=.21, p=.022). 하부영역에서는 외향성(r=-.28, p=.002)과 신경증(r=.28, p=.002)은 통계적으로 유의한 상관성을 보여 외향성일수록 직무스트레스가 낮게 나타나고, 신경증일수록 직무스트레스가 높게 나타났다. 반면에 성실성(r=.03, p=.718), 친화성(r=-.08, p=.394), 개방성(r=-.02, p=.857)은 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

연구대상자의 성격특성과 직무만족도 간의 상관성은 통계적으로 유의한 정의 관계를 보였다(r=.20, p=.021). 하부영역에서는 성실성(r=.26, p=.003), 개방성(r=.19, p=.034), 신경증(r=-.27, p=.002)과의 상관성은 통계적으로 유의하여 성실성과 개방성일수록 직무만족도가 높게 나타나고 신경증일수록 직무만족도가 낮게 나타났다. 반면에 친화성(r=.06, p=.544), 외향성(r=.10, p=.274)은 통계적으로 유의하지 않았다(Table 4).

〈Table 4〉 Correlation among personality, job stress, and job satisfaction (N=121)

	Job stress	Job satisfaction
	r(p)	
Personality	.21(.022)	.20(.021)
Conscientiousness	.03(.718)	.26(.003)
Agreeableness	.08(.394)	.06(.544)
Extraversion	-.28(.002)	.10(.274)
Openness to experience	-.02(.857)	.19(.034)
Neuroticism	.28(.002)	-.27(.002)

논 의

본 연구에서 프리셉터의 지도유형은 논리-주도형이 60명(49.6%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 각각-주도형, 각각-지원형, 논리-지원형 순으로 나타나 논리-주도형이 가장 많았던 Hwang(1999), Kim(2003)과 Cho(2008)의 연구와 유사한 결과이다. 이는 프리셉터는 신규간호사를 교육할 때 논리적으로 조리 있게 지도함과 동시에 구체적이고 자세하게 지도하는 유형이 가장 많음을 알 수 있다. 즉, 프리셉터는 신규간호사에게 이론적으로 정확하고 구체적으로 자세하게 설명을 하여 상세하게 업무 내용을 가르쳐주고 그러기 위해서는 사전에 미리 계획을 세워서 확실하게 교육을 시키고자 한다고 생각해 볼 수 있다. 또한 프리셉터십에서 프리셉터와 신규간호사 간의 일대일 상호작용을 할 시간은 일정 기간으로 정해져있으므로 프리셉터는 그 기간 내 많은 내용을 신규간호사에게 전달해야 한다는 부담감과 교육 결과에 대한 책임감을 스스로 가지게 되어 신규간호사의 자율성에 기대를 거는 지도유형 보다는 프리셉터가 주도적으로 술선수범하여 모르는 것은 반드시 가르쳐주려고 하는 유형이 많다고 볼 수 있다.

연구대상자의 성격특성은 성실성이 3.42점으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 친화성, 외향성, 개방성, 신경증 순으로 나타나 일반간호사를 대상으로 한 연구이지만 성실성과 친화성이 다른 영역보다 높게 나타난 Woo(2008)의 연구와 부분적으로 유사한 결과를 보였다. 이는 프리셉터의 성격은 병원 조직의 규칙, 규범 원칙을 잘 준수하고 맡은 바 책임을 완수하려는 성실함과 다른 주위 사람들과의 관계를 원만하게 유지하고자 하는 성격을 많이 가지고 있는 반면 정서적으로 불안정하거나 환경에 대한 민감성하게 반응하는 신경증의 특성은 적게 가지고 있다고 생각해 볼 수 있다. 프리셉터는 신규간호사와의 프리셉터십 과정을 통하여 교육은 물론 간호조직 내 간호사로서의 사회화를 촉진해야 하는 역할을 하기 때문에 이러한 성실성과 친화성이 높게 나타난 성격특성은 프리셉터의 직무를 수행하는 데 있어 긍정적인 결과를 가져올 것이라고 생각된다.

연구대상자가 지각한 직무스트레스는 5점 만점에 평균 3.05점으로 보통 수준으로 나타났고, 하부영역에서 살펴보면 계획 및

평가 영역에서 3.20점으로 가장 스트레스를 많이 지각하고 있었으며 그 다음으로 리더십, 전문직 발달, 환자교육, 대인관계 및 의사소통 순으로 나타나 리더십과 교육수행 및 평가에서 비교적 높게 스트레스를 보이고 대인관계 및 의사소통에서 낮은 스트레스를 보인 Yang과 Han(2004)의 연구와 부분적으로 유사한 결과를 보였다. 이는 프리셉터는 신규간호사가 환자의 요구에 유용하도록 간호계획을 수립하도록 돕고 그들이 수행한 간호의 결과를 평가하는 직무에서 스트레스를 많이 경험하고 있으며 신규간호사가 환자나 다른 의료팀과의 의사소통을 하도록 돕는 직무는 스트레스를 적게 경험하고 있음을 알 수 있다. Yang과 Han(2004)의 연구에서는 프리셉터 교육 전 스트레스를 파악하여 교육프로그램에 반영하여 교육을 실시한 후 프리셉터십을 경험하고 측정된 스트레스는 감소됨을 확인한 바 있다. 따라서 본 연구에서도 프리셉터의 직무 중 스트레스가 비교적 높게 나타난 직무에 대하여 프리셉터를 위한 교육 과정에서 좀 더 관심을 두고 다루어져 할 것이다. 예를 들어 본 연구에서 가장 스트레스가 높게 나타난 계획 및 평가라는 직무의 수행을 돕기 위한 구체적인 매뉴얼 및 지침서를 개발하여 제공한다면 그와 같은 직무를 수행하는 데 경험하게 되는 스트레스는 감소시킬 수 있을 것으로 생각된다.

연구대상자가 지각한 직무만족도는 5점 만점에 평균 2.76점으로 보통 이하로 낮은 수준을 나타냈다. 이는 프리셉터의 직무만족도를 연구한 Kim 등(2000), Kim(2003), Moon(2003), Yang(2006)의 결과보다 낮게 측정되었다. 하부영역에서는 자율성이 3.25점으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 상호작용, 전문직관, 직무내용, 행정 및 조직, 보수 순으로 나타나 자율성이 가장 높고 보수가 가장 낮게 나타난 Yang(2006)과 Moon(2003)의 연구와 유사한 결과를 보였다. 이는 프리셉터십에서 프리셉터는 자율성을 지니고 신규간호사와 상호작용을 하며 전문직 간호사로서의 사명을 가지고 신규간호사를 돕는 직무에 대하여는 만족함을 느끼고 있으나, 행정 및 조직과 보수와 관련해서는 여전히 만족도가 낮은 수준임을 알 수 있다. 프리셉터십이 성공하기 위해서는 프리셉터의 직무만족도가 높아야 한다고 볼 때 본 연구에서 프리셉터의 직무 중 낮은 만족도를 보이는 행정 및 조직과 보수에 대하여 신규간호사에 대한 끊임없는 책임감에 대한 프리셉터의 부담감을 줄이기 위한 조직 내에서의 분위기 조성, 주어진 프리셉터십 기간만이라도 효율적인 교육이 이루어질 수 있도록 인력 충원 및 프리셉터에게 신규간호사 교육을 위한 시간적 배려, 프리셉터 직무 수행에 대한 금전적 보상 또는 업적평가 관련 인센티브 제공 등과 같은 구체적인 방안을 마련하여야 할 것이다.

연구대상자의 지도유형에 따른 직무스트레스는 통계적으로 유

의한 차이가 있었으며($F=1.58, p=.017$) 사후 분석 결과 감각-지원형과 논리-지원형이 논리-주도형보다 스트레스가 높게 나타났다. 연구대상자의 지도유형에 따른 직무만족도도 통계적으로 유의한 차이를 나타냈으며($F=5.19, p=.002$) 사후 분석에서 논리-주도형과 감각-주도형은 논리-지원형보다 직무만족도가 높게 나타났다. 이는 프리셉터가 신규간호사에게 구체적인 지시를 하나하나 자세하게 내리는 주도형일 경우 신규간호사의 학습 의욕에 큰 아웃라인만 설명을 해주는 지원형일 경우 보다 스트레스를 덜 경험하게 되고, 직무만족도가 증가한다는 것을 의미한다. 프리셉터에게는 신규간호사의 교육 시간이 별도로 주어지지 않고 프리셉터 자신의 업무를 하면서 신규간호사의 교육을 병행하고 있으므로 여유롭게 신규간호사의 학습 의욕을 존중하며 지도하는 지원형을 하기에는 많은 부담감을 느끼고 되고 그에 따라 직무에 대한 부정적인 태도를 갖게 된다고 생각된다. 따라서 프리셉터의 지도유형 중 직무스트레스를 감소시키고 직무만족도를 증진시킬 수 있도록 주도형의 강점을 강화시키고 지원형의 약점을 보완할 수 있는 프리셉터를 위한 교수법을 개발되어야 할 것이다.

연구대상자의 성격특성과 직무스트레스 간의 상관성은 통계적으로 유의한 상관성을 보였으며($r=.21, p=.022$) 특히 하부영역 중 외향성과 신경증과의 관계에서 통계적으로 유의한 상관성을 보여 외향성일수록 직무스트레스가 낮게 나타나고, 신경증일수록 직무스트레스가 높게 나타났다. 이는 프리셉터가 직무스트레스를 덜 지각하기 위해서는 타인과의 상호작용을 원하고 타인의 관심을 끌고자 하는 외향성을 강화시키고 걱정이나 긴장감이 많고 정서적으로 우울하거나 불안을 느끼는 정도가 심한 신경증을 감소시켜야 함을 의미한다. 조직은 배치될 직무나 주어진 조직의 성격에 적합한 성격특성과 능력을 가진 구성원을 주의 깊게 심사 및 선발하고 배치하여 개인-조직의 적합성을 높임으로써 조직의 성과를 향상시킬 수 있고, 다양한 훈련을 통하여 구성원의 능력과 가치관을 변화시키거나 수정하는 데 이용함으로써 개인 직무의 적합성을 높일 수 있다(Lee, 2007; Yoon, 2002). 따라서 프리셉터의 직무스트레스를 감소시키기 위해서는 프리셉터의 선발시 그들의 성격특성을 우선 파악하여 분석하는 것이 필요하다.

연구대상자의 성격특성과 직무만족도 간의 상관성은 통계적으로 유의하게 나타나($r=.20, p=.020$), 간호사의 성격특성에 따라 직무만족이 달라진다는 Yoon(2002), Kim 등(2005), Lee(2007), Woo(2008)와 같은 맥락을 보이고 있다. 특히 하부영역 중 성실성, 개방성과 신경증과의 관계에서 통계적으로 유의한 상관성을 보여 성실성과 개방성일수록 직무만족도가 높게 나타나고 신경증일수록 직무만족도가 낮게 나타났다. 이는 친화성, 성실성, 외

향성과 신경증은 직무만족과 유의한 상관관계를 나타낸 Woo (2008)의 연구와 부분적으로 유사한 결과이다. 즉 프리셉터가 병원 조직의 규칙과 규범을 잘 지키며 열심히 일하고 책임감이 강하며 신뢰감을 주는 성실성이 강한 경우와 지적 자극을 변화시키고 다양성과 도전성을 풍부한 개방성이 강한 경우는 직무만족도가 증가하고 번덕이 심하고 의기소침하고 피로감이나 긴장감을 잘 느끼는 신경증이 강한 경우 직무만족도가 감소된다는 것을 의미한다. 따라서 프리셉터를 선발하는 과정에서부터 이러한 성격특성은 중요하게 고려되어야 할 것이다.

이상의 결과를 통하여 프리셉터의 직무스트레스를 감소시키고 직무만족도를 증가시키기 위한 전략으로 프리셉터 개인의 지도유형과 성격특성을 파악하고 분석하는 것은 필요하다고 본다. 따라서 프리셉터를 양성하는 교육 및 훈련과정에는 프리셉터가 직무스트레스를 덜 지각하고 직무만족도를 최대로 지각할 수 있는 지도유형을 적용할 수 있는 교수법이 개발되어 교육 및 훈련되어야 할 것이고, 프리셉터의 성격특성은 선발에서부터 미리 파악되어 직무에 적합한 성격특성인지를 확인해야 함은 물론 직무에 부정적인 결과를 초래하는 성격특성인 경우 지속적인 관심과 관리를 통하여 긍정적인 성격특성으로 전환되도록 하기 위한 중재를 마련하여야 할 것이다. 또한 이를 추후 프리셉터 교육 프로그램에 반영하여 적용한다면 궁극적으로 체계적이며 합리적인 간호 조직 내 인적자원관리를 하게 되어 간호학적으로 의의가 있을 것으로 생각된다.

결론 및 제언

본 연구는 프리셉터의 지도유형, 성격특성, 직무스트레스와 직무만족도를 파악하고 이들 간의 차이 및 관계를 규명하기 위해 실시되었으며 주요 결과는 다음과 같다.

연구대상자의 지도유형은 논리-주도형이 가장 많았고, 성격특성은 성실성이 가장 많았다. 직무스트레스는 평균 3.05점/5점으로 보통 수준이었고, 직무만족도는 평균 2.76점/5점으로 보통 이하로 낮은 수준이었다. 지도유형에 따른 직무스트레스와 직무만족도는 유의한 차이가 있었고, 연구대상자의 성격특성과 직무스트레스, 성격특성과 직무만족도 간에는 통계적으로 유의한 상관관계가 있었다.

이상의 연구 결과를 살펴볼 때, 본 연구는 프리셉터의 지도유형과 성격특성에 따른 직무스트레스와 직무만족도 간의 차이 및 상관성이 있음을 규명하였고, 추후 효율적인 프리셉터십의 운영을 위한 방안을 모색하는 데 그 기초 자료를 위한 합리적인 근거를 마련하였다. 따라서 프리셉터의 교육 및 훈련 과정에는 이러한 점을 추가하여 적용하기 위한 체계적이며 구체적인 계획을

수립함으로써 간호 연구, 실무, 교육에서의 의의를 찾을 수 있다고 생각한다. 또한 본 연구를 통하여 추후에는 일부 병원 프리셉터로 한정되었던 대상자를 확대하여 실시하는 반복연구 및 남자 프리셉터와 여자 프리셉터 간의 특성을 고려하여 실시하는 비교연구가 필요할 것이고, 프리셉터의 지도유형과 성격특성에 따른 신규간호사의 교육의 효과성에 대한 연구를 단계적으로 실시할 것을 제언하는 바이다.

REFERENCES

- Ahn, S. H. (2000). Analysis of studies on job satisfaction among Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 6(3), 319-331.
- Bellinger, S., & McClorskey, J. C. (1992). Are preceptor for orientation of new nurse effective? *Journal of Professional Nursing*, 8(6), 321-327.
- 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 of Korea, Incheon.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO-PI-R professional inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- 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.
- Han, A. K., Kim, O. S., & Won, J. S. (2007). A study on job stress and coping method by the personality types of clinical nurses. *Clinical Nursing Research*, 13(2), 125-136.
- 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 of Korea, Seoul.
- Jordan, R., & Farley, C. (2008). The confidence to practice midwifery: preceptor influence on student self-efficacy. *Journal of Midwifery Womens Health*, 53(5), 413-420.
- Kim, C. H., Kim, H. S., Cho, H. S., Lee, S. O., Ham, H. M., & Park, M. M. (2000). The effect of preceptorship on OJT(on the job training of new nurses) of new nurses. *Journal of Korean Academy of Adult Nursing*, 12(4), 546-559.
- 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 of Korea, Seoul.
- Kim, D. Y., & Yoo, T. Y. (2002). The relationships between the big five personality factors and contextual performance in work organizations. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 15(2), 1-24.
- 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 of Korea, Seoul.

- Kim, J. Y., & Kim, I. S. (2005). Experience of preceptorship for newly employed nurses. *Clinical Nursing Research*, 10(2), 75-88.
- 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.
- Kolb, D. A. (1984). *Experimental learning*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Lee, K. M. (2007). *Job satisfaction and burnout according to the personality of preceptor nurses*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University of Korea, Seoul.
- Madelaine, H., Carmen, L., & Duquette, A. (2002). Hardiness, work support and psychological distress among nursing assistant and registered nurses in Quebec. *Journal of Administration Nursing*, 38(6), 584-591.
- McCarthy, M., & Higgins, A. (2003). Moving to an all graduate profession: preparing preceptors for their role. *Nurse Education Today*, 23(2), 89-95.
- Moon, K. S. (2003). *The effects of preceptor preparation education on the preceptor's role recognition and job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Chungang University of Korea, Seoul.
- Myrick, F., & Mammchur, C. (2003). Preceptorship and interpersonal conflict: A multidisciplinary study. *Journal of Advanced Nursing*, 43(2), 188-196.
- Pervin, L. A., & John, O. P. (1996). *Personality: theory & research*. New York: John Wiley & Sons.
- Schwirian, P. M. (1978). Evaluation the performance of nurses: a multidimensional approach. *Nursing Research*, 27(6), 347-351.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Hasse, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health profession. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- Yang, N. Y. (2006). Effect of nursing organizational culture on job satisfaction of preceptors. *Journal of Korean Academic Nursing Administration*, 12(4), 597-603.
- Yang, N. Y., & Han, S. S. (2004). Cognition of the preceptors on the preceptor's role stress and competency pre-post preceptorship experience. *Journal of Academy Society Nursing Education*, 10(2), 262-270.
- Yoon, S. H. (2002). The effect of clinical nurse's personality on job stress and organizational effectiveness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(4), 595-603.
- Yoon, S. H., Bae, J. Y., Lee, S. W., An, K. E., & Kim, S. E. (2006). The effects of job stress on depression, drinking and smoking among korean men. *Health and Social Science*, 19, 31-50.
- You, E. H. (2004). *The study about the task performance of the preceptor*. Unpublished master's thesis, Pusan National University of Korea, Pusan.
- Woo, K. H. (2008). *Relationship of interpersonal relation tendency·personality and job satisfaction·organizational commitment among clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University of Korea, Seoul.