

프리셉터의 변혁적 리더십이 신규간호사의 업무스트레스와 업무성과에 미치는 영향

김희영, 박 종*, 류소연*, 최성우*, 한미아*[†]
조선대학교병원, 조선대학교 보건대학원 보건학과,
조선대학교 의학전문대학원 예방의학교실*

<Abstract>

The Effects of Preceptors' Transformational Leadership on Job Stress and Clinical Performance among New Graduate Nurses

Kim Hee Young, Park Jong*, Ryu So Yeon*, Choi Seong Woo*,
Han Mi Ah*[†]

Chosun University Hospital, Gwangju, South Korea,

*Department of Public Health, Graduate School of Health Science, Chosun
University, Gwangju, South Korea,*

*Department of Preventive Medicine, College of Medicine, Chosun University,
Gwangju, South Korea**

Objective : The purpose of this study was to investigate the effect of preceptors' transformational leadership on job stress and clinical performance among new graduate nurses.

Methods : The study subjects were 180 new nurses in three University Hospitals. General characteristics, leadership, job stress and clinical performance

* 접수 : 2012년 5월 3일, 최종수정 : 2012년 8월 17, 게재확정 : 2012년 8월 25일

† 교신저자 : 한미아, 광주광역시 동구 필문대로309(우: 510-759), 조선대학교 의과대학 예방의학 교실, 전화 : 062-230-6481, 010-9881-9700, 팩스 : 062-225-8293, E-mail : mahan@chosun.ac.kr

* 본 논문은 김희영(지도교수: 한미아)의 석사학위 논문의 축약임.

were collected using self-reported questionnaires. Transformational leadership consisted of charisma, intellectual stimulation and individual consideration. T-test, ANOVA, Pearson correlation and multiple regression analysis were performed to assess the effect of leadership on job stress and clinical performance.

Results : Of 180 subjects, 94.4% were female. The mean scores of transformational leadership, charisma, intellectual stimulation and individual consideration were $3.9 \pm .46$, $3.9 \pm .46$, $3.9 \pm .57$ and $4.0 \pm .58$, respectively. In multiple regression analysis, overall transformational leadership ($\beta = .154$, $p = .006$) and charisma ($\beta = .388$, $p = .008$) significantly increased the job stress. On the other hand, individual consideration significantly decreased the job stress ($\beta = -.671$, $p = .048$) and increased the clinical performance ($\beta = 2.472$, $p = .024$).

Conclusions : Charisma of preceptors was associated with the increase of job stress, and individual consideration was associated with the decrease of job stress and improvement of clinical performance. Therefore, the preceptors' leadership focusing on individual consideration rather than charisma may reduce job stress and improve clinical performance in the University hospital organization.

Key words : Preceptor, Transformational leadership, Job stress, Clinical performance

I. 서 론

최근의 의료 환경은 대형화, 전문화, 고급화 되어가고, 이러한 의료 환경 속에서 환자의 요구에 부응하고 경쟁력을 확보하기 위해서는 효율적인 인적자원의 관리가 필수적이다(이숙자, 2004; 최은영과 김정실, 2008). 병원에서 환자에게 제공되는 대부분의 서비스는 간호사에 의해 제공되며, 병원인력 중 가장 많은 수를 차지하고 있어 질적으로 수준 높은 간호서비스의 중요성은 날로 부각되고 있다(한상숙 등, 2009). 그러나 환자와 가장 가까이에서 돌보는 임상간호사는 교대근무와 환자의 다양한 요구 수요 등으로 직무스트레스가 가중되는 경향을 보인다(이원희와 김춘자, 2006). 특히 신규간호사는 간호업무에서 요구되는 직무지식 및 기술, 3교대 근무, 책임의 한계 증가, 복잡 미묘한 대인관계 등 다양한 문제에 직면하고 있으며(김문실과 최순옥, 2003), 근무 내용이나 조건에 대한 오리엔테이션을 효과적으로 받지 못하면 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 없게 되어 스트레스와 갈등을 느낄 수 있다. 이로 인해 스트레스가 과중되거나

장시간 지속되는 경우 탈진을 경험하게 되어 직장을 떠나는 원인이 되고, 이는 양질의 인력확보에 장애를 초래하여 또 다시 새로운 인력모집 선발 및 훈련에 따른 막대한 비용을 유발하게 되는 악순환으로 인해 궁극적으로 조직에 커다란 손실을 초래하기도 한다(Myrick, 1988; 김민정, 2007). 그러므로 신규간호사의 인력관리는 입사초기부터 이루어져야 한다(변은숙, 2009).

이에 대한 해결책으로 국내에서는 1997년부터 프리셉터 제도를 본격적으로 임상에서 활용하기 시작하여, 최근에는 국내 대다수의 병원에서 신규간호사의 효율적인 교육을 위해 이 제도를 활용하고 있으며, 특히 3차 의료기관에서는 거의 정착단계에 있다고 볼 수 있다(최은영과 김정실, 2008). 프리셉터 제도는 신규간호사에게 1:1의 교육을 통해 근무현장에서 그들의 역할을 통합하도록 촉진시키는 조직화되고 계획된 예비교육 프로그램을 말하며, 신규간호사의 현장적응에 유용한 제도로 확산되면서 프리셉터의 역할이 더욱 중요해졌다(류어나 등, 2001).

현재까지 프리셉터의 자격기준에 대한 표준화된 지침은 없지만, 일부병원의 경우 해당부서 임상경력 2-3년 이상인 경력 간호사 중 신규간호사가 1 : 1 짝이 되어 근무 시작일로부터 3개월간 근무 시간을 같이 하여 교육시킨다(김창희 등, 2000). 프리셉터는 신규간호사의 임상수행에 즉각적인 피드백과 세밀한 감독, 간호기술, 환자와 가족을 대하는 기술, 문제해결방법 등을 효과적으로 교육하고 낮은 간호단위 환경에 익숙해지도록 도와준다(Myrick과 Barrett, 1994). Schwirian(1978)은 프리셉터의 업무를 리더십, 응급간호, 교육 및 협조, 계획 및 평가, 대인관계 및 의사소통, 전문직 발달의 6개 영역으로 구분하였고, 백혜진(1999)은 신규간호사를 중심으로 리더십, 교육수행 및 평가, 전문직 발달, 대인관계, 의사소통, 일반간호수행 5개 영역으로 구분하였다. Meng과 Counti(1995)는 지속적인 교육프로그램을 통해 일반간호사 업무뿐 아니라 사회화, 촉진자, 교육자로서의 기술, 능력, 태도, 행동을 변화시켜 새로운 업무수행을 도와줄 수 있어야 하고, Cox(1988)는 프리셉터는 리더십이 있고 직접적 혹은 감각적인 상호작용의 방법을 사용하며, 긍정적인 대인관계를 증진시키는 능력을 가진 간호사여야 한다고 강조하였다. 이와 같이 리더십은 프리셉터에게 요구되는 중요한 자질적 요소이다(양영남, 2006).

리더십은 조직 내에서 리더가 구성원들을 변화시키고 새롭게 하고, 힘을 주고 영감을 주는 행위로 다양한 인적자원을 활성화시키고 상호 연결시켜 시너지 효과를 유발하는 독특한 과정이다(김성국, 1988). 이 중 변혁적 리더십은 구성원들에게 조직의 가치를 공유하게 하며 모범을 보이고 구성원들의 욕구에 대한 세심한 배려와 적절한 자극을 통하여 구성원들의 성과와 만족도를 높일 수 있다(Kuhnert과 Lewis, 1987). 이러한 변혁적 리더십은 처음으로 Burn(1978)에 의해서 개념화되었고, 최근 Bennis과 Nanus(1985), Tichy과 Devanna(1986) 등이 리더십 유형을 크게 전통적 리더십을 의미하는 거래적 리더십(transactional leadership)과 차별성을 부각시키기 위한 변혁

적 리더십(transformational leadership)으로 분류하면서 이에 대한 연구가 본격적으로 이루어지게 되었다(김명숙과 박영배, 2001). 거래적 리더십은 성과의 양이나 질을 개선할 수 있는 단기적인 방법과 구성원의 저항을 감소시키며 특정한 목적을 이행할 수 있는 방안에 초점을 둔 반면에(Bass, 1990), 변혁적 리더십은 카리스마, 지적 자극, 개별적 배려로 구성원들에게 새로운 비전을 제시하고 높은 이상과 가치관을 심어줌으로써 구성원들을 동기 부여하여 그들의 태도, 신념, 가치, 욕구의 변화를 일으킬 수 있다. 따라서 조직구성원은 리더에 대해 신뢰감과 존경심을 갖게 되며 추가적인 노력과 잠재력을 발휘할 수 있다(Burn, 1978; Bass, 1985; Seltzer과 Bass, 1990). 특히 변혁적 리더십은 현대사회의 조직들이 최근 급격하게 이루어지고 있는 조직 환경에 적응하기 위한 적합한 전략을 모색하려는 움직임과 관련하여 새로운 패러다임으로의 변화가 요청되면서 그 중요성이 강조되기 시작하였고(김명숙과 박영배, 2001), 변혁적 리더십은 조직효율성과 구성원들의 직무만족, 조직몰입, 업무성과 등에 긍정적인 영향을 미친다고 보고되었다(Bass, 1985; Barker, 1989; Trofino, 1993; 이용탁, 1996; 강경희, 2000).

국내에서 간호사를 대상으로 변혁적 리더십에 관련된 연구를 살펴보면 대부분 간호 관리자에 관련된 연구였고, 신규간호사보다는 일반간호사의 업무성과, 직무 만족도, 조직몰입 등에 미치는 영향을 평가한 연구(홍미정, 2002; 심미영, 2005; 배경옥, 2007)가 대부분이었다. 또한 신규간호사의 업무성과, 업무스트레스에 대한 연구(양성금, 2006; 변은숙, 2009; 신연화 등, 2010; 박진영, 2011)는 많으나 프리셉터의 변혁적 리더십이 신규간호사의 업무스트레스, 업무성과에 미치는 연구는 부족한 실정이다. 이에 본 연구는 프리셉터의 변혁적 리더십이 신규간호사의 업무스트레스와 업무성과에 미치는 영향을 알아보고 구체적으로 변혁적 리더십 중 어느 영역에서 가장 큰 영향력을 행사하는지 평가하여 프리셉터십의 활발한 운영과 효율적인 인력관리를 위한 근거를 마련하고자 수행하였다.

II. 방 법

1. 연구 대상

본 연구의 대상자는 광주와 전남지역에 소재한 프리셉터 제도를 시행하고 있는 3개의 대학병원에서 재직 중인 신규간호사 180명을 대상으로 하였다. 신규간호사는 현재 병원에 채용되어 근무를 시작한지 1년 이내의 간호사를 정의한다. 자료수집 기간은 2011년 9월 26일부터 10월 14일까지 연구자가 직접 해당병원의 간호부를 방문하여 연구 취지 및 목적을 설명한 후 동의를 얻어 자기기입식 설문조사를 실시하였다.

2. 조사 변수

1) 신규간호사의 일반적 특성은 성별, 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력, 건강상태에 관한 항목으로 구성되었다

2) 신규간호사의 업무관련 특성은 현재근무부서, 희망부서 배치여부, 현 병원의 근무경력, 타 직장 근무경력, 프리셉터와 함께 교육한 기간, 직무 만족도, 간호직 선택한 동기, 임상실습 병원여부에 관한 항목으로 구성되었다.

3) 변혁적 리더십

변혁적 리더십은 리더가 구성원들이 조직에 공헌하도록 고무시키고, 구성원 자신의 성장과 발전을 위해서 노력하도록 행사하는 리더십(곽의영, 2000; Bass, 1985)을 의미하며, Bass(1985)가 개발한 변혁적 리더십 측정 도구를 박현태(1997)가 사용한 총 20문항으로 측정하였다. 변혁적 리더십 문항의 구성은 카리스마 12문항, 지적 자극 4문항, 개별적 배려 4문항으로 이루어졌다.

각각의 문항은 Likert식 5점 척도로 “매우 자주 그렇다” 5점에서 “전혀 그렇지 않다” 1점으로 측정하였으며, 점수가 높을수록 변혁적 리더십을 많이 발휘한다고 지각함을 의미한다. 도구의 신뢰도는 양남영(2006) 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .92$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .93$ 였다. 변혁적 리더십의 세부 항목의 Cronbach's α 값은 각각 카리스마 0.89, 지적자극 0.82, 개별적 배려 0.84였다.

4) 업무스트레스

업무스트레스는 직무로 인해서 생리적, 심리적, 사회적인 장애를 받을 정도로 부담을 느끼는 상태(구미옥과 김매자, 1984)를 의미하며, 구미옥과 김매자(1984)이 개발한 간호사가 근무 중에 경험하는 스트레스 측정을 위한 도구를 이은주(2002)가 수정보완한 도구로 업무량 과중요인, 전문직으로서의 역할갈등, 업무외 등으로 총 15문항으로 구성되었다.

각각의 문항은 Likert식 5점 척도로 “아주 심하게 느낀다” 5점에서 “전혀 느끼지 않는다” 1점으로 측정하였으며, 점수가 높을수록 업무스트레스가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 이은주(2002)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .83$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .85$ 였다.

5) 업무성과

업무성과란 특정한 신분이나 지위에 대하여 사회나 조직의 구성원이 기대하는 일련의 규범이나 또는 행위를 맡아서 하는 것을 의미하며(이승희, 1994), 이원희 등(1990)이 개발한 업무성과 측정도구로 간호과정 9문항, 지도력 5문항, 간호기술 8문항, 교육/협력관계 9문항, 대인관계 6문항, 전문직발전 8문항, 자아존중감 10문항으로 총 55문항으로 구성되었다.

각각의 문항은 Likert식 6점 척도로 “매우 잘한다” 6점에서 “매우 못한다” 1점으로 측정하였으며, 점수가 높을수록 업무성과가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 학생 간호사를 대상으로 한 선행연구(이원희 등, 1990)에서는 Cronbach's $\alpha = .94$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .95$ 였다.

3. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SAS 프로그램(version 9.2, SAS institute, NC)을 이용하여 분석하였다. 신규간호사의 일반적 특성과 업무관련 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였고, 프리셉터의 변혁적 리더십과 신규간호사의 업무스트레스 및 업무성과는 평균과 표준편차를 구하였다. 신규간호사의 특성에 따른 업무스트레스 및 업무성과 차이는 t검정, 분산분석을 하였고, 프리셉터의 변혁적 리더십과 신규간호사의 업무스트레스 및 업무성과간의 관계는 상관분석을 하였다. 프리셉터의 변혁적 리더십이 신규간호사의 업무스트레스 및 업무성과에 미치는 영향정도를 규명하기 위해 단순분석에서 유의한 관련성이 있었던 변수를 통제된 상태에서 다중회귀분석을 시행하였다. 다중회귀분석시 허용도(tolerance)와 분산확대인자(variance inflation factor) 점검을 통해 다중공선성을 평가하였다. 다중회귀분석시 모델 I에는 변혁적 리더십을 독립변수로 투입하였고, 모델 II에서는 변혁적 리더십 하부 요인의 영향력을 평가하기 위해 세부 항목인 카리스마, 지적 자극, 개별적 배려로 나누어 투입하였다.

III. 결 과

1. 신규간호사의 특성

성별은 여자가 94.4%(170명)로 가장 많았고, 평균 연령은 23.57세였고, 24세 미만 이 63.3%(114명)로 가장 많았다. 결혼유무는 미혼이 96.1%(173명)로 거의 대부분이었고, 종교는 없는 경우가 51.7%(93명)로 많았다. 최종학력은 3년제 졸업이 56.7%(102명)로 많았고, 건강상태는 좋다고 한 경우가 56.1%(101명)로 가장 많았다.

현재근무부서는 병동이 79.4%(143명)로 과반수 이상을 차지하였고, 희망부서에 배치 받은 경우가 62.2%(112명)로 많았다. 현 병원의 근무경력은 평균 7.1개월이었다. 프리셉터와 함께 교육한 기간은 평균 4.3주였고, 1-4주가 87.2%(157명)로 많았고, 직무 만족도는 만족한 경우가 48.3%(87명)로 가장 많았다. 간호직 선택 동기는 권유가 31.7%(57명)로 가장 많았고, 임상실습을 했던 병원에 입사한 경우가 83.9%(151명)로 많았다(표 1).

표 1. 신규간호사의 일반적 특성 및 업무관련 특성

(N=180)

특 성	구 분	n	%
성별	남	10	5.6
	여	170	94.4
연령	24세 미만	114	63.3
	24세 이상	66	36.7
	Mean±SD	23.6±2.40	
결혼유무	미혼	173	96.1
	기혼	7	3.9
종교	있음	87	48.3
	없음	93	51.7
최종학력	3년제졸	102	56.7
	4년제졸	78	43.3
건강상태	좋음	101	56.1
	보통	71	39.4
	나쁨	8	4.4
현재근무부서	병동	143	79.4
	중환자실	25	13.9
	응급실	12	6.7
희망부서 배치여부	예	112	62.2
	아니오	68	37.8
현 병원의 근무경력	1-6개월	102	56.7
	7-12개월	78	43.3
	Mean±SD	7.1±3.09	
타 직장 근무경험	예	27	15.0
	아니오	153	85.0
프리셉터와 함께 교육한 기간	1-4주	157	87.2
	5-8주	23	12.8
	Mean±SD	4.3±1.40	
직무 만족도	만족	87	48.3
	보통	78	43.3
	나쁨	15	8.3
간호직 선택동기	적성흥미	44	24.4
	권유	57	31.7
	돌봄	12	6.7
	취업보장	50	27.8
	기타	17	9.4
임상실습 병원여부	예	151	83.9
	아니오	29	16.1

2. 신규간호사의 업무스트레스와 업무성과

신규간호사의 업무스트레스 평균평점은 3.5점이었다. 문항별 분포는 ‘간호업무 수행 시 실수 했을 때’ 평균평점 4.2점으로 업무스트레스를 가장 많이 받았고, 그 다음은 ‘치료나 검사방법에 익숙하지 못 할 때’였으며, 가장 스트레스를 받지 않는 문항은 ‘근무하고 있는 병동이 마음에 안들 때’ 평균평점 2.8점이었다(표 2).

표 2. 신규간호사의 업무스트레스

문 항 내 용	Mean ± SD
1. 업무량이 너무 많아 피로감을 느낄 때	3.7±0.70
2. 간호업무량 외에 사무적인 일이 많을 때	3.2±0.80
3. 업무외의 일에 대해 책임을 져야할 때	3.5±0.86
4. 자신의 역할이 애매하여 전문직으로서의 역할에 갈등을 느낄 때	3.4±0.79
5. 적절한 간호수행을 위한 전문지식과 기술이 부족하다고 느낄 때	4.0±0.76
6. 치료나 검사방법에 익숙하지 못할 때	4.0±0.70
7. 간호업무 수행 시 실수 했을 때	4.2±0.74
8. 윗사람과의 인간관계에서 부담	3.7±0.83
9. 의사 및 기타 의료팀과의 인간관계에서 부담	3.5±0.78
10. 의사와 역할 상 갈등을 느낄 때	3.4±0.84
11. 근무하고 있는 병동이 마음에 안들 때	2.8±0.87
12. 간호사가 해줄 수 있는 의료의 한계에 대해 심리적인 부담을 느낄 때	3.4±0.77
13. 간호 인력이 타 직종에 비해 적절한 대우를 받지 못할 때	3.6±0.88
14. 병동의 부적절한 물리적 환경 때문에	3.1±0.76
15. 밤 근무를 하게 될 때	3.4±0.94
전 체	3.5±0.46

신규 간호사의 업무성과 정도는 330점 만점에 210.7점이었다. 간호업무 성과를 영역 별로 살펴보면, 자아존중감이 4.1점으로 가장 높았으며 그 다음으로 전문직 발전(4.0), 대인관계(3.8), 교육/협력(3.8), 간호과정(3.7), 지도력(3.7)순이었고, 간호기술이 3.6점으로 자아존중감 부분의 업무성과가 가장 높았고, 간호기술 부분의 업무성과가 가장 낮았다(표 3).

표 3. 신규간호사의 업무성과

구 분	만 점	합 산	영역별 평균
		평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차
업무성과 총점	330	210.7±23.24	3.8±.42
자아존중감	60	40.9± 6.29	4.1±.62
간호기술	48	29.1± 4.73	3.6±.59
전문직발전	48	31.8± 4.30	4.0±.53
교육/협력	36	34.2± 4.67	3.8±.51
대인관계	54	22.9± 3.38	3.8±.56
지도력	54	18.3± 3.00	3.7±.60
간호과정	30	33.5± 4.62	3.7±.51

3. 신규간호사의 특성에 따른 업무스트레스와 업무성과

신규간호사의 업무스트레스 총점은 52.8 ± 7.01 점이었고, 대상자 특성에 따른 업무스트레스 정도의 차이를 보면, 종교가 있는 경우가 없는 경우보다 유의하게($p=.017$) 높았고, 건강상태($p=.013$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 희망부서에 배치 받지 않는 경우가 배치 받은 경우보다 유의하게($p=.015$) 높았고, 직무 만족도($p=.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 성별, 연령, 결혼유무, 최종학력, 현재근무부서, 현 병원의 근무경력, 타 직장 근무경험, 프리셉터와 함께 교육한 기간, 간호직 선택동기, 임상실습 병원여부에서는 유의한 차이가 없었다(표 4).

신규간호사의 업무성과 총점은 210.7 ± 23.24 이었고, 대상자 특성에 따른 업무성과 정도의 차이를 보면, 현재근무부서($p=.016$)에 따라 유의하게 차이가 있었고, 현 병원의 근무경력은 7-12개월이 1-6개월보다 유의하게($p=.001$) 높았고, 프리셉터와 함께 교육한 기간은 1-4주가 5-8주보다 유의하게($p=.001$) 높았다. 직무만족도($p=.035$), 간호직 선택동기($p=.031$)는 유의한 차이가 있었다. 성별, 연령, 결혼유무, 종교, 최종학력, 건강상태, 희망부서 배치여부, 타 직장 근무경험, 임상실습 병원여부는 유의한 차이가 없었다(표 4).

4. 신규간호사가 지각하는 프리셉터의 변혁적 리더십과 신규간호사의 업무스트레스, 업무성과간의 관련성

신규간호사가 지각한 프리셉터의 변혁적 리더십 총점은 78.6 ± 9.37 점이었고, 카리스마, 지적자극, 개별적 배려는 각각 $3.9 \pm .46$ 점, $3.9 \pm .57$ 점, $4.0 \pm .58$ 점이었다. 신규간호사가 지각하는 프리셉터의 변혁적 리더십은 업무스트레스와는 상관성이 없었으나,

표 4. 신규간호사의 특성에 따른 업무스트레스와 업무성과

특 성	구 분	업무스트레스	업무성과
전체		52.8± 7.01	210.7±23.24
성별	남	52.3±11.32	210.1±22.85
	여	52.8± 6.73	210.7±23.33
연령	24세 미만	52.9± 6.99	210.2±20.46
	24세 이상	52.5± 7.10	211.5±27.55
결혼유무	미혼	52.8± 7.06	211.2±23.32
	기혼	50.3± 5.70	197.0±17.61
종교	있음	53.9± 6.46*	208.5±22.98
	없음	51.5± 7.39	212.9±23.44
최종학력	3년제졸	52.8± 7.12	210.0±23.28
	4년제졸	52.7± 6.92	211.5±23.33
건강상태	좋음	51.6± 7.22*	211.9±22.90
	보통	53.7± 6.13	209.6±22.58
	나쁨	58.0± 8.86	204.9±33.98
현재근무부서	병동	53.2± 6.77	212.4±22.06*
	중환자실	51.7± 8.41	198.4±28.35
	응급실	49.7± 6.27	215.1±18.82
희망부서 배치여부	예	51.8± 7.18*	211.8±25.03
	아니오	54.4± 6.45	208.7±19.99
현 병원의 근무경력	1-6개월	52.1± 7.27	203.9±22.58*
	7-12개월	53.6± 6.62	219.6±20.97
타 직장 근무경험	예	51.6± 7.86	214.3±30.53
	아니오	53.0± 6.86	210.0±21.78
프리셉터와 함께 교육한 기간	1-4주	53.1± 6.97	212.8±21.85*
	5-8주	50.4± 7.00	196.1±27.48
직무 만족도	만족	50.8± 7.09*	215.1±22.77*
	보통	54.3± 5.97	207.3±22.56
	불만족	56.0± 8.76	202.4±25.90
간호직 선택동기	적성흥미	52.7± 6.65	218.6±22.15*
	권유	51.8± 6.76	204.7±23.45
	돌봄	53.0± 8.16	206.3±20.50
	취업보장	54.0± 6.68	213.1±23.30
	기타	52.1± 8.96	206.2±22.27
임상실습 병원여부	예	52.7± 7.02	211.9±22.59
	아니오	53.1± 7.07	204.4±25.94

*p<0.05

업무성과의 유의한 양의 상관관계($r=.204$ $p=.006$)가 있었다. 변혁적 리더십을 카리스마, 지적자극, 개별적 배려로 구분하여 세부적으로 살펴보면, 신규간호사가 지각하는

프리셉터의 변혁적 리더십의 하위영역인 카리스마($r=.221, p=.003$)와 개별적배려($r=.153, p=.040$)는 업무성과와 양의 상관관계가 있었으나 지적 자극은 유의한 상관성이 없었다(표 5).

표 5. 프리셉터의 변혁적 리더십과 신규간호사의 업무스트레스, 업무성과간의 상관성

단위: r(p-value)

	변혁적 리더십	카리스마	지적자극	개별적배려	업무스트레스	업무성과
변혁적 리더십	1	-	-	-	-	-
카리스마	0.960(〈.001)	1	-	-	-	-
지적자극	0.874(〈.001)	0.751(〈.001)	1	-	-	-
개별적배려	0.863(〈.001)	0.729(〈.001)	0.736(〈.001)	1	-	-
업무스트레스	0.080(0.284)	0.102(0.171)	0.082(0.274)	-0.002(0.975)	1	-
업무성과	0.204(0.006)	0.221(0.003)	0.143(0.056)	0.153(0.040)	0.105(0.160)	1.00

단순분석에서 신규간호사의 업무스트레스와 유의한 관련성이 있었던 종교, 희망부서 배치여부, 직무 만족도, 건강상태와 연령을 보정한 상태에서 프리셉터의 리더십이 업무스트레스에 미치는 영향을 평가하였다. 다중공선성 검정결과 분산확대인자가 10 이상이거나 허용도가 0.1 이하인 변수가 없어서 변수들 간의 다중공선성의 가능성이 낮았다. 프리셉터의 변혁적 리더십을 독립변수로 투입한 모델 I의 설명력은 18.0%로 ($F=4.70, p<0.001$), 프리셉터의 변혁적 리더십이 높을수록 업무스트레스가 증가하였다($\beta=.154, p=.006$). 또한 변혁적 리더십의 하위 영역을 독립변수로 투입한 모델 II의 설명력은 21.1%로 ($F=4.51, p<0.001$), 카리스마가 높을수록($\beta=.388, p=.008$), 개별적 배려가 높을수록 업무스트레스는 감소하였다($\beta=-.671, p=.048$). 그러나 지적 자극은 관련성이 없었다(표 6).

표 6. 프리셉터의 변혁적 리더십이 신규간호사의 업무스트레스 및 업무성과에 미치는 영향

		업무스트레스 ^a				업무성과 ^b			
		회귀계수(SE)	p-value	F(p-value)	R ²	회귀계수(SE)	p-value	F(p-value)	R ²
모델 I	변혁적 리더십	0.154(0.055)	0.006	4.70(〈0.001)	18.0%	0.393(0.175)	0.026	5.92(〈0.001)	31.7%
모델 II	카리스마	0.388(0.145)	0.008	4.51(〈0.001)	21.1%	0.265(0.465)	0.569	5.52(〈0.001)	33.5%
	지적자극	0.381(0.355)	0.285			-1.419(1.103)	0.200		
	개별적 배려	-0.671(0.337)	0.048			2.472(1.083)	0.024		

^a보정변수 : 종교, 희망부서 배치여부, 직무 만족도, 건강상태, 연령

^b보정변수 : 현재근무부서, 현 병원의 근무경력, 프리셉터와 함께 교육한 기간, 직무 만족도, 간호직 선택동기, 연령, 업무스트레스

현재근무부서, 현 병원의 근무경력, 프리셉터와 함께 교육한 기간, 직무 만족도, 간호직 선택동기, 연령과 업무스트레스를 보정한 상태에서 프리셉터의 리더십이 업무성과에 미치는 영향을 살펴본 결과, 다중공선성은 분산확대인자(variation inflation factor)가 10 이상이거나 허용도(tolerance)가 0.1 이하인 변수가 없어서 변수들 간의 다중공선성의 가능성이 낮았다. 프리셉터의 변혁적 리더십을 독립변수로 투입한 모델 I의 설명력은 31.7%로($F=5.92$, $p<0.001$), 변혁적 리더십이 높을수록 업무성과가 증가하였다($\beta=.393$, $p=.026$). 또한 변혁적 리더십의 하위 영역을 독립변수로 투입한 모델 II의 설명력은 33.5%로($F=5.52$, $p<0.001$), 개별적 배려가 높을수록 업무성과가 증가하였다($\beta=2.472$, $p=.024$). 그러나 카리스마와 지적자극은 관련성이 없었다(표 6).

IV. 고 찰

최근 의료기술이 발달하고 개인의 생활수준 및 교육수준이 향상됨에 따라 양질의 의료서비스에 대한 관심이 높아지고 수준 높은 간호서비스에 대한 요구도 커졌다(신연화 등, 2010) 이러한 이유로 효율적인 인력관리의 방법인 프리셉터 제도가 도입되어 활성화되었다. 본 연구에서는 프리셉터와 신규간호사의 일대일 관계를 통해 이루어지는 프리셉터의 변혁적 리더십이 신규간호사의 업무스트레스, 업무성과에 미치는 영향을 파악하고 프리셉터십의 활발한 운영과 효율적인 인력관리를 위한 근거를 마련하고자 연구를 시행하였다.

프리셉터는 변혁적 리더십을 통해 신규간호사가 새로이 시작된 병원과 간호단위 생활에 관심을 가지고 잘 적응할 수 있도록 카리스마를 발휘하고, 신규간호사가 스스로 환자의 문제를 해결할 수 있도록 지적 자극을 주게 되며, 신규간호사와의 1:1의 상호작용으로 그들의 개인적 특성을 이해하는 개별적인 배려를 제공하여 신규간호사의 간호사로서의 성장을 위해 도움을 주는 자원인으로서 그 역할을 하게 된다(양영남, 2006).

본 연구에서 신규간호사가 지각하는 프리셉터의 변혁적 리더십은 평균평점 5점 만점에 3.9점으로 하위영역별로는 개별적 배려(4.0), 지적 자극(3.9), 카리스마(3.9)순이었으나, 신규간호사를 대상으로 시행된 양영남(2006)의 연구에서는 평균평점 5점 만점에 3.73점으로 하위영역별로는 개별적 배려(3.80), 카리스마(3.72), 지적 자극(3.67) 순이었고, 배경옥(2007)의 연구에서는 일반간호사가 지각하는 간호단위관리자의 변혁적 리더십이 평균평점 5점 만점에 3.75점으로 하위영역별로는 지적 자극(3.87), 카리스마(3.76), 개별적 배려(3.60)순이었다. 즉, 일반간호사가 지각하는 간호단위 관리자의 변혁적 리더십은 지적자극에 대한 점수가 높는데 반해 신규간호사가 지각하는 프리셉터의 변혁적 리더십은 개별적 배려가 가장 높았다. 이는 간호단위 관리자는 일반간호사가

자신에 대한 가치관, 신념, 기대 등에 의문을 가지게 하고 새로운 시각과 사고방식을 가지도록 돕는 면이 높는데 비해(배경옥, 2007), 신규간호사의 경우 병원이라는 새로운 환경, 사람, 조직에 대한 적응을 위해 일반간호사보다는 개별적 배려가 중요시되기 때문으로 판단된다.

신규간호사의 업무스트레스는 평균평점 5점 만점에 3.5점이었다. 세부문항을 살펴보면 간호업무 수행 시 실수 했을 때가 4.2점으로 가장 높은 스트레스를 받으며, 두 번째는 치료나 검사 방법에 익숙하지 못할 때가 4.0점이었고, 가장 점수가 낮은 항목은 근무하고 있는 병동이 마음에 안들 때가 2.8점이었고, 두 번째로 낮은 항목은 병동의 부적절한 물리적 환경 때문인가 3.08점이었다. 변은숙(2009)의 연구에서도 신규간호사의 업무스트레스가 평균평점 5점 만점에 3.17점으로 본 연구보다는 약간 낮은 점수를 보였지만 세부 문항에서는 간호업무 수행 시 실수 했을 때가 4.17점으로 가장 많은 스트레스를 받으며, 가장 낮은 문항은 병동의 부적절한 물리적 환경 때문이라고 응답하여 본 연구와 비슷한 결과였다. 또한 일반간호사를 대상으로 수행된 장현숙(2009) 연구에서는 업무스트레스 정도가 평균평점 5점 만점에 3.31점이었고 세부문항에서는 밤 근무를 하게 될 때가 3.99점으로 가장 높았으며 부하직원과의 인간관계 때문인가 2.63점으로 가장 낮았다. 이는 신규간호사와 일반간호사를 나누어서 살펴보면 신규간호사는 주로 간호 업무위주의 스트레스를 받고 일반간호사는 밤 근무의 근무스케줄의 스트레스가 가장 높은 것을 알 수 있었다.

신규간호사의 특성에 따른 업무스트레스 정도를 분석한 결과 종교가 없는 경우, 희망부서에 배치 받지 않는 경우, 직무 만족도가 낮은 경우, 건강상태가 좋지 않은 경우 스트레스가 높았다. 신규간호사의 종교, 희망부서 배치여부에 통계적으로 유의한 차이가 없었던 변은숙(2009) 연구와는 상이한 결과이고, 희망부서 배치를 받지 않는 경우 스트레스가 증가한 양성금(2006)의 연구와 유사하였다. 이는 간호 관리자는 신규간호사의 간호단위 배치 시 희망부서 여부를 고려해야 함을 보여주었다. 또한 직무만족도가 낮은 경우 스트레스를 많이 받았는데, 박애순(2011)의 연구에서도 직무만족이 높을 때 직무스트레스가 낮았다. 그러나 본 연구는 단면연구로 스트레스를 적게 받아 직무 만족도가 올라갔을 가능성을 배제할 수 없다. 향후 이를 확인하기 위한 연구가 필요하리라 판단된다.

신규간호사의 업무성과는 330점 만점에 210.7점이었고, 간호업무 성과정도를 영역별로 살펴보면, 자아존중감이 4.1점으로 가장 높았으며 그 다음으로 전문직 발전(4.0), 대인관계(3.8), 교육/협력(3.8), 간호과정(3.7), 지도력(3.7)순이었고, 간호기술이 3.6점으로 가장 낮았다. 동일한 도구를 사용한 이윤민(2006) 연구에서는 경력 5년 이하의 간호사들의 업무성과정도가 330점 만점에 223.13점으로 신규간호사 보다 높았으며 영

역별로 살펴보면, 자아존중감이 4.22점으로 가장 높았으며, 두번째로 간호기술(4.21), 전문직 발전(4.12), 교육/협력(3.96), 대인관계(3.96), 지도력(3.96) 순이었고, 간호과정이 3.88점으로 가장 낮았다. 이처럼 신규간호사의 간호기술이 부족하고 업무성과가 낮음은 Hickey(2009)연구에서 66명의 프리셉터를 대상으로 신규간호사에게 부족한 업무성과를 조사한 결과 기본적인 간호기술이 부족하고, 장영숙(1999)연구에서 신규간호사에게 요구되는 업무성과를 조사해 본 결과 간호지식 및 기술이 53.6%로 나타난 결과와 유사하였다. 또한 1년 이상 5년 미만인 경력간호사는 다양한 직무교육 등으로 인한 이론과 실무가 뒷받침 되어 독자적으로 간호업무를 수행할 수 있는 시기지만, 실무경력이 1년 이하인 신규간호사들은 전문적인 능력 개발이 제대로 이루어지지 않아서 간호기술과 업무성과가 낮은 것으로 사료된다(최순자, 2003). 그러므로 신규간호사 입사초기부터 간호기술 향상을 위한 체계적인 교육프로그램과 선배나 동료간호사의 적극적인 지도와 평가가 필요할 것으로 판단된다.

신규간호사의 특성에 따른 업무성과 정도를 분석할 결과 현재 근무부서, 프리셉터와 함께 교육한 기간, 직무 만족도, 간호직 선택동기에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이윤민(2006)연구에서는 간호사의 일반적 특성 중 연령, 결혼상태, 임상경력, 현부서 근무기간에 따라 유의한 차이를 보여 다소 상이한 결과를 보였고, 신연화 등(2010)연구에서도 근무부서, 현 병원에 대한 학생 실습경험 유무에서 통계적으로 유의한 차이를 보여 상이한 결과를 보였다. 하지만 근무기간이 길수록 임상성과가 증가하여 유사한 결과를 보였다. 그리고 프리셉터와 함께 교육한 교육기간이 짧은 경우 업무성과가 증가한 결과를 보였는데, 교육기간이 성과에 영향을 끼쳤다가 보다는 성과가 낮아 프리셉터의 교육기간이 증가했을 가능성이 있다.

신규간호사의 업무스트레스에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 단순분석에서 유의한 관련성이 있었던 변수인 종교, 건강상태, 희망부서 배치여부, 직무 만족도, 연령을 보정하여 다중 회귀분석을 한 결과, 변혁적 리더십은 업무스트레스에 영향을 주며($\beta = .154, p = .006$), 하위영역을 살펴보면 카리스마가 높을수록 업무스트레스가 증가하였고($\beta = .388, p = .008$), 개별적 배려가 높을수록 업무스트레스가 감소하였다($\beta = -.671, p = .048$). 프리셉터의 카리스마는 신규간호사에게 미래에 대한 분명한 비전과 신념을 심어줌으로써 리더를 신뢰하고 지지할 수 있게 하지만, 한편으로는 높은 카리스마를 보여줌으로서 신규간호사에게 프리셉터와 동일시 하고자 하는 강한 열정과 바람직한 가치관과 사명감이 권위적이며 위압감을 형성할 수 있는 분위기를 조성하여 신규간호사에게 업무스트레스를 야기시킬 수 있음을 확인하였다. 또한 프리셉터가 발휘하는 개별적 배려는 일대일의 상호작용을 통하여 신규간호사의 개별적인 능력을 파악하고 힘을 북돋아주고, 개방적인 의사소통을 통하여 지속적인 능력개발과 자율성, 창조성을

향상시켜 신규간호사의 사회화 촉진자로서 역할을 하고 있으며(양영남, 2006), 프리셉터와 신규간호사와의 1:1 교육을 통해 스스로 자기의 능력을 향상 시킬 수 있게 만들어 주는 것으로 즉각적인 피드백과 격려와 칭찬이 업무스트레스를 감소시킨 결과라고 할 수 있다.

신규간호사의 업무성과에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 단순분석에서 유의한 관련성이 있었던 변수인 현재근무부서, 현 병원의 근무경력, 프리셉터와 함께 교육한 기간, 직무 만족도, 간호직 선택동기, 연령, 업무스트레스를 보정하여 다중회귀분석 한 결과 변혁적 리더십은 업무성과에 영향을 주며($\beta=.393$, $p=.026$), 하위영역을 살펴보면 개별적 배려가 높을수록 업무성과정도가 높았다($\beta=2.472$, $p=.024$). 그러나 카리스마와 지적 자극은 업무성과에 영향을 미치지 않았다. 하지만 배경옥(2007)이 일반간호사를 대상으로 수행한 연구에서는 간호업무성과에 변혁적 리더십의 하위영역이 모두 영향을 주었고, 그 중 카리스마 영역이 가장 큰 영향을 준 본 연구 결과와는 상이하였다. 이는 일반간호사의 경우 병원의 환경이나 조직 및 규율에 신규간호사보다 적응이 된 상태이나, 신규간호사의 경우 낮은 환경이나 구성원에 대한 적응이 아직 이루어지지 않은 상태이기 때문에, 개별 배려를 통해 리더십을 발휘하는 것이 업무성과 향상에 영향을 끼친 것으로 판단된다.

본 연구의 제한점으로는 일부 대학병원만을 대상으로 하였으므로 전체 신규간호사를 대상으로 일반화하는데 무리가 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 프리셉터의 변혁적 리더십이 신규간호사의 업무스트레스와 업무성과에 영향을 미치는지 파악하였고, 신규간호사의 업무적응과 성과를 향상시킬 수 있는 방안 제시를 위한 근거를 마련하였다.

결론적으로, 프리셉터의 변혁적 리더십은 업무스트레스와 업무성과에 영향을 주었으며, 하위영역인 카리스마가 높을수록 업무스트레스가 증가하는 결과를 보였고, 개별적 배려가 높을수록 업무스트레스는 감소하고 업무성과는 증가하였다. 그러므로 프리셉터는 신규간호사에게 변혁적 리더십을 발휘하되 카리스마 보다는 개별적 배려에 초점을 맞춘 교육을 통해 업무스트레스를 줄이고 업무성과를 향상시킬 수 있다고 판단된다.

참 고 문 헌

- 강경희. 수간호사의 변혁적-거래적 리더십과 자율성 및 조직몰입과의 관계연구[석사학위 논문]. 서울: 서울대학교 대학원; 2000
- 곽의영. 에센스경영학원론. 서울: 학문사; 2000
- 구미옥, 김매자. 간호원이 근무 중에 경험하는 스트레스 측정을 위한 도구 개발연구. 간

호학회지 1984; 14(2): 28-37

김명숙, 박영배. 간호조직에서 변혁적 리더십이 간호사의 직무몰입에 미치는 영향. 대한 간호학회지 2001; 31(4): 598-609

김문실, 최순옥. 조직사회화에 대한 개념분석. 간호행정학회지 2003; 9(1): 19-30

김민정. 프리셉터 간호사와 신규간호사의 역할수행정도[석사학위논문]. 대구: 경북대학교 대학원; 2007

김성국. 조직과 인간행동. 서울: 명지사; 1998

김창희, 김혜숙, 조혜성, 이순옥, 함형미, 박미미. 신규간호사 배치 후 교육시 프리셉터십 적용 사례연구. 성인간호학회지 2000; 12(4): 546-559

류언나, 송혜숙, 장은희, 서효신, 추연화, 김인선 등. 프리셉터경험이 간호업무수행과 직무만족에 미치는 영향 연구. 중앙 간호논문집 2001; 5(2): 1-11

박애순. 중환자실 간호사의 직무 스트레스, 건강증진 행위, 건강상태[석사학위논문]. 서울: 연세대학교 대학원; 2011

박진영. 신규간호사의 임상수행능력 영향요인[석사학위논문]. 공주: 공주대학교 대학원; 2011

박현태. 간호조직에서 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구[석사학위논문]. 서울: 이화여자대학교 대학원; 1997

배경옥. 간호단위관리자의 변혁적 리더십이 간호사의 직무만족도와 간호업무성과에 미치는 영향[석사학위논문] 서울: 이화여자대학교 대학원; 2007

백혜진. 신규간호사의 오리엔테이션을 위한 프리셉터의 업무조사[석사학위논문]. 서울: 연세대학교 대학원; 1999

변은숙. 신규 간호사의 이직의도와 직무스트레스, 직무만족과의 관계[석사학위논문]. 서울: 연세대학교 보건대학원; 2009

신연화, 이해정, 임연정. 신규간호사의 임상수행능력 예측요인. 한국간호과학회 2010; 16(1): 37-47

심미영. 수간호사의 변혁적-거래적 리더십과 간호사의 직무만족 조직몰입 및 간호업무성과에 관한 연구[석사학위논문]. 강릉: 관동대학교 대학원; 2005

양성금. 신규간호사 예비교육 만족도와 스트레스 정도에 관한 조사연구[석사학위논문]. 순천: 순천대학교 경영행정대학원; 2006

양영남. 프리셉터의 변혁적 리더십이 신규간호사의 직무만족과 간호전문직 태도에 미치는 영향. 간호행정학회지 2006; 12(2): 305-310

- 이숙자. 프리셉터와 신규간호사의 전문직 자아개념과 역할갈등에 관한 연구[석사학위논문]. 서울: 경희대학교 대학원; 2004
- 이승희. 국어대사전. 서울: 민중서림; 1994
- 이용탁. 거래적 변혁적 리더십이 리더쉽 유효성에 미치는 영향에 관한 연구[박사학위논문] 부산: 부산대학교 대학원; 1996
- 이원희, 김조자, 유지수, 허혜경, 김경숙, 임성민. 간호대학생의 임상수행능력 척도 측정 도구 개발연구. 간호학논집 1990; 13(7): 17-29
- 이원희, 김춘자. 임상간호사의 우울과 지각된 스트레스, 피로 및 분노간의 관계. 대한간호학회지 2006; 36(6): 925-932
- 이윤민. 간호사의 업무수행과 조직유효성과의 관계[석사학위논문]. 광주: 전남대학교 대학원; 2006
- 이은주. 종합병원 간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인 분석[석사학위논문]. 서울: 한양대학교 행정대학원; 2002
- 장영숙. 간호사가 신규간호사에게 기대하는 간호실무능력에 대한 조사연구. 성신간호대학 논문집 1999; 8: 25-46
- 장현숙. 간호사의 업무스트레스와 직무만족의 관계에 미치는 조직커뮤니케이션만족의 효과[석사학위논문]. 공주: 공주대학교 대학원; 2009
- 최순자. 수간호사 리더십 유형에 따른 일반 간호사의 직무만족도와 간호업무성과 간의 관계[석사학위논문]. 서울: 경희대학교 행정대학원; 2003
- 최은영, 김정실. 프리셉터 교육이 프리셉터 역할인식과 역할갈등 및 전문직 자아개념에 미치는 효과. 간호행정학회지 2008; 14(3): 241-248
- 한상숙, 손인순, 김남은. 신규간호사의 이직의도와 영향요인. 대한간호학회지 2009; 39(6): 878-887
- 홍미정. 일반간호사가 지각하는 수간호사의 리더쉽 유형과 직무만족도[석사학위논문]. 서울: 한양대학교 행정대학원; 2002
- Baker A. Transformational Leadership : A Vision for the future. Doctoral Dissertation, Columbia University Teachers College; 1989
- Bass BM. Leadership & Performance Beyond Expectations. New York : Free Press; 1985.
- Bass BM. From Transactional to Transformational Leadership : Learning to Share The Vision. Organizational Dynamics 1990; 19: 19-31

- Bennis W & Nanus B. Leader : The Strategies for Taking Charge New York : Harper & Row Inc; 1985
- Burns JM. Leadership, New York : Harper & Row Inc; 1978
- Cox D. A Teaching triad : Preceptor leader, Management. journal of nursing staff development 1988; 4(1): 22-26
- Hickey MT. Preceptor perceptions of new graduate nurse readiness for practice. Journal of Nursing Staff Development 2009; 25(1): 35-41
- Kuhnert KW & Lewis P. Transactional and Transformational Leadership : A Constructive / Developmental Analysis. Academy Management Review 1987; 12(4): 648-657
- Meng A & Counti A. Preceptor Development an Opportunity to Simulate Critical Thinking. journal of nursing staff development 1995; 15(2): 17-75.
- Myrick FP. A viable alternative clinical teaching strategy. Journal of Advanced Nursing 1988; 13: 577-591
- Myrick FP & Barrett C. Selecting Clinical Preceptors for Basic Baccalaureate Nursing Students : A Critical Issue in Clinical Teaching. Journal of Advanced Nursing 1994; 19: 194-198
- Schwirian p Evaluation the performance of Nurse : A Multidimensional Approach, Nursing Research 1978; 27: 347-351
- Seltzer J & Bass BM. Transformational leadership : Beyond Initiation and Consideration. Journal of Management 1990; 16: 693-703
- Tichy NM & Devanna MA. The Transformational Leader, New York : Joan Wiley & Sons; 1986
- Trofino J. Transformational Leadership : The Catalyst for Successful Change, Internal Nursing Review 1993; 40(6): 179-187