

프리셉터의 셀프리더십이 역할인식과 직무만족에 미치는 영향*

정미화¹ · 고명숙²

¹ 삼육대학교 대학원 간호학과, ² 삼육대학교 간호학과 교수

* 이 논문은 제 1저자 정미화의 석사학위 논문의 일부를 발췌 수정한 것임

* This article is based on a part of the first author's master's thesis from Sahmyook University

*The Effects of Preceptor Nurses' Self-leadership on Role Recognition and Job Satisfaction**

Jung, Mi Hwa¹ · Koh, Myung Suk²

¹ Sahmyook University graduate school

² Professor, Department of Nursing, Sahmyook University

주요어

프리셉터, 셀프리더십, 역할인식, 직무만족도

Key words

Preceptor, Self-leadership, Role recognition, Job satisfaction.

Correspondence

Koh, Myung Suk
Department of Nursing,
Sahmyook University
Hwarangro-815 Nowon-gu,
Seoul, 139-742, Korea
C.P: 82-10-6364-3642
Fax: 82-2-3399-1594
E-mail: kohms@syu.ac.kr

투고일: 2012년 1월 25일

수정일: 2012년 3월 5일

심사완료일: 2012년 4월 21일

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to examine the effects of preceptor nurses' self-leadership on role recognition and job satisfaction. **Method:** The participants were 171 preceptor nurses worked in one of three general hospitals in Seoul. The data were collected from April 12 to May 12, 2011 and analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, pearson correlation, Scheffe, and regression with SPSS Win 19.0 program. **Result:** The results of the study were as followed. The average score for preceptor nurses' self-leadership was 3.55, for role recognition, 3.81 and for job satisfaction, 3.28. The factors of the preceptors' self-leadership affecting role recognition were self-expectation ($\beta=260, p=.002$) and goal setting ($\beta=199, p=.030$), and those factors accounted for 18.9% of explanatory power. The factors of self-leadership influencing job satisfaction were self-expectation ($\beta=18.3, p=.021$), and rehearsal ($\beta=-168, p=.030$), and those factors accounted for 31.3% of explanatory power. Among the factors of self-leadership, self-expectation influenced both role recognition and job satisfaction. **Conclusions:** The results of the study indicate that to improve preceptor's role recognition and job satisfaction, there should be special training programs to enhance preceptor's self leadership.

서론

1. 연구의 필요성

오늘날의 의료환경은 의료장비의 고급화로 사용법이 더 정교하여지면서 까다로워지고, 전자의료기록(Electic Medical Record: EMR)의 도입으로 처방전달체계가 바뀌어 수시처방이 더욱 활성화

되어 가고, 입원환자는 점차 초고령화되어 가면서 환자 및 가족의 요구는 더욱 구체화되는 등 의료인력들의 관심과 주의를 요구하는 업무들이 급진적으로 늘어나는 추세에 있다. 이에 따라 간호사들에게는 과거와는 차별있는 전문성이 요구됨과 동시에 서비스 마인드가 더욱 중요하게 되어 업무처리의 어려움이 가중되고 있다.

간호업무에 처음 발을 들여놓는 신규간호사는 자신들의 업무

를 익히기도 전에 이런 변화하는 환경에 적응을 해야 하는 이중고를 겪기 때문에 업무생활 적응에 어려움을 호소하며, 높은 스트레스와 부적응으로 인해 이직이 늘어나고 있는 경향을 보여 (Park, 2007) 간호조직에서는 신규간호사의 현장적응을 위한 프리셉터 제도를 활용하고 있다.

프리셉터 프로그램은 직장 내 교육훈련의 한 방법으로, 멘토링 능력을 갖춘 프리셉터를 통해 신규간호사의 업무적응기간이 단축되는 효과를 기대하는데 프리셉터의 구체적인 역할은 신규간호사에게 간호부서 및 간호단위의 공식적, 비공식적 규칙, 관습 등의 규범을 소개하고, 신규간호사가 자신의 역할에 대한 책임감을 갖도록 훈련시키는 일, 신규간호사에게 임상간호사의 역할모델이 되어 신규간호사의 성장과 발달을 위한 인적 자원의 역할을 담당하는 일, 또한 신규간호사의 사회화과정을 돕는 지지자로서 개별화된 학습을 유도함과 동시에 배움을 촉진시키는 교육자로서의 역할 등이 있다(Sim, 2002; Moon, 2003). 그러나 프리셉터는 단지 신규간호사들에게 이와 같은 일들에 훈련시키는 업무만 있는 것이 아니라 본인에게 주어진 업무도 다 해야 하면서 신규 간호사의 훈련도 책임을 져야 되는 이중적 업무를 취하므로 이로 인한 스트레스, 갈등 등이 높다(An, 2006). 따라서 프리셉터로서의 역할을 충분히 하기위하여 스스로 할 수 있다는 내면의 힘, 즉 셀프리더십이 매우 절실한데 이 셀프리더십은 오늘날 모든 조직에서 구성원들이 키워주기를 바라는 핵심요소이기도하다.

셀프리더십은 자기 스스로 인생의 방향을 설정하고, 자기 자신에게 스스로 영향을 미치는 과정(Neck, Stewart, & Manz, 1995)으로 자기 자신에게 영향을 미치기 위해 사용하는 감정, 사고방식, 행동전략을 통틀어 일컫는다. 이러한 셀프리더십은 지시, 명령, 통제, 보상, 처벌 등에 의해 발휘되는 전통적인 리더십과는 달리, 자기 스스로 성취목표를 설정하고 그 목표 달성에 대한 보상도 스스로 정하며 성취목표를 이루지 못했을 때 자기 비판 할 수 있는 자율성을 강조하기 때문에(Manz & Sims, 1990) 셀프리더십이 높다면 역할인식이나 직무만족이 높을 것이다.

역할인식이란 자신의 역할에 대하여 자신이 수행해야 한다고 인식하는 행위와 자질을 의미(Lee & Kim, 1999)하는데 이는 프리셉터에게 매우 중요한 요소로서 프리셉터 간호사의 경우 간호단위에서의 일반간호수행 뿐 아니라 신규간호사의 적응 및 사회화 과정을 도와주고, 현실충격을 감소시키며 오리엔테이션 동안 업무의 우선순위 설정을 돕고, 계획과 모니터를 시행한 후 수간호사와 함께 신규간호사의 교육과정에 따라 의견을 서로 나누는 역할(Modic & Bowman, 1989; Balcaine & Bowier, 1997)을 취하기 때문에 신규간호사뿐만 아니라 간호단위와 간호조직에 매우 중요한 역할이 된다. 따라서 프리셉터의 셀프리더십이 높을

수록 자신의 역할인식이 확고할 것이고 이는 결과적으로 자신의 모든 행동에 영향을 미쳐 신규간호사에 대한 주어진 프리셉터로서의 역할을 간호조직과 개인이 만족할만한 수준으로 성취할 수 있을 것이다. 그러나 오늘날 간호조직 관리측면에서 프리셉터의 역할을 경력 간호사들이 스스로 선택하게 한다기보다는 근무경력, 현 부서 등을 고려하여 프리셉터로서의 역할을 해 줄 것을 요청하는 경우가 더 많으므로 역할에 대한 인식이 낮고 이에 따라 직무만족이 낮은 것은 간호조직 관리 측면에서 해결해야 하는 과제가 될 것이다. 결국 신규간호사의 간호단위 적응과정에 매우 중요하고 의미 있는 역할을 취하는 주체는 프리셉터일 것인데 이들의 역할에 따라 신규간호사의 조직 내 적응은 크게 달라질 수 있어 프리셉터의 역량, 셀프리더십, 역할인식, 그리고 프리셉터로서의 직무만족은 매우 중요하며 특히 이들의 셀프리더십은 스스로에게 긍정적인 자아상을 심어주어 그들의 역할에 대해 능동적으로 참여하게 해줌으로써 그 결과 신규간호사들이 복잡하고 다양한 간호업무를 익혀나가면서 긍정적인 전문직관을 갖도록 하는 데 있어 핵심 인물이 될 것이다.

그러나 지금까지의 연구를 보면 이 모두를 포괄하여 파악할 수 있는 셀프리더십이 이들의 역할인식과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구가 부족하였으므로 본 연구는 프리셉터 간호사들의 셀프리더십이 이들의 역할인식과 직무만족에 미치는 영향을 파악함으로써 신규간호사를 위한 프리셉터의 역량 강화 전략에 기초자료를 제공하고자 함이며 이를 위한 본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

1. 프리셉터 간호사의 일반적인 특성을 파악한다.
2. 프리셉터 간호사의 셀프리더십과 역할인식 및 직무만족도를 파악한다.
3. 프리셉터 간호사의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 역할인식 및 직무만족도의 차이를 파악한다.
4. 프리셉터 간호사의 셀프리더십이 역할인식 및 직무만족도에 미치는 영향을 파악한다.

용어 정의

1. 프리셉터

신규간호사의 새로운 역할을 습득하고 사회화할 수 있도록 제한된 시간동안 신규간호사의 성장과 발달을 돕고 역할모델이 되며 신규간호사를 가르치고 상담하고 역할시범을 보이는 경험이 많고 유능한 경력간호사를 의미하여(Morrow, 1984) 본 연구에서는 일 병원에서 현재 간호단위별로 신규간호사에게 1:1로 간호

기술을 습득하도록 시범을 보이며 교육하고 낯선 병동의 구조와 분위기에서 느끼는 현실충격을 감소시켜 주는 역할 모델이 되는 경력간호사를 말한다.

2. 셀프리더십

셀프리더십이란 스스로 자기 자신에 대해 영향을 미치기 위해 사용되는 행동, 사고방식 및 감정 등에 초점을 맞춘 자율성을 지닌 리더십으로(Manz & Sims, 1995) 본 연구에서는 Manz (1983)가 개발한 셀프리더십 측정도구를 Kim (2003)이 수정·보완한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

3. 역할인식

역할인식이란 자신의 역할에 대한 기대 즉, 자신의 역할에 대하여 자신이 하여야 한다고 인식하는 행위와 자질로서(Lee & Kim, 1999) 본 연구에서는 Bashoff (1988)의 “역할인식 측정도구”를 Morrissey (1994)가 수정 보완하고 국내에서는 Moon (2003)이 수정 보완한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

4. 직무만족도

직무만족도란 조직에서의 요구나 기대에 대한 개인의 주관적 인식을 말하며, 개인의 상황에 적응하는 능력, 타인과의 관계를 맺는 능력, 흥미, 준비에 따른 직무특성과 관련 있으며(Slavitt et al., 1978) 본 연구에서는 Slavitt 등(1978)이 개발한 직무만족도 측정 도구(The Index of Work Satisfaction)를 Lee (2002)가 수정 보완한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 프리셉터 간호사들의 셀프리더십이 이들의 역할인식 및 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 조사연구이다.

2. 연구대상자

연구 대상자는 병원특성의 유사성을 고려하여 규모가 유사한 서울 시내에 소재한 300병상 이상 500병상 이하의 3개 의료 기관에서 근무하는 프리셉터 간호사를 대상으로 연구의 목적과 취지를 설명하고, 이에 동의한 간호사 171명이었다.

3. 연구 도구

1) 셀프리더십

본 연구에서는 Manz (1983)가 개발한 셀프리더십 측정도구를 Kim (2003)이 수정·보완한 도구로 측정하였다. 이 도구는 자기 기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고의 6개 요인으로 각각 3문항씩 총 18문항으로 구성되었다. 측정기준은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 리커트 5점 척도로 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. Kim (2003)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.87$ 이었고 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.72$ 이었다.

2) 역할인식

본 연구에서 역할인식을 측정하기 위하여 Morrissey (1994)가 개발한 역할인식 도구를 Moon (2003)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 역할모델 15문항, 교육설계자 11문항, 자원인 4문항, 감독자 10문항으로 4개영역 총 40문항으로 구성되었다. 측정기준은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 리커트 5점 척도로 점수가 높을수록 역할인식이 높음을 의미한다. Moon (2003)의 연구에서의 Cronbach's $\alpha=.88$ 이었고, 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha=.94$ 이었다.

3) 직무만족도

직무만족도 측정도구는 Slavitt et al. (1978)이 개발한 직무만족도 측정도구를 Lee (2002)가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 자율성 요인 5문항, 업무 요구도 4문항, 상호작용 관련 6문항, 조직 요구도 7문항, 직업상태(전문직) 관련 5문항, 보수 3문항으로 총 30문항으로 구성되었다. 측정기준은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 리커트 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 이 중 4문항은 역으로 환산하여서 점수를 주었으며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. Lee (2002)의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.84$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.79$ 이었다.

4. 연구자 선정과정에서의 윤리적 고려와 자료 수집 방법

본 연구의 자료 수집은 2011년 4월 12일부터 5월 12일까지 진행되었다. 자료 수집 방법은 편의 표집된 3개 의료기관의 간호부에 연구의 목적과 취지를 설명하고 각 병동 주간호사를 통해 설문지를 직접 배포하였으며, 응답자 자신이 직접 답을 기재하는 방식으로 응답한 자료를 회수하였다. 연구대상자들에게는 원하지 않을 때는 그만둘 수 있다는 안내를 충분히 전달하였다.

표본 수는 코헨의 G-Power 3.1.3 프로그램으로 α 값은 .05, 효과크기를 .15 검정력은 .80으로 설정 후 구하였을 때 표본 수는 98이 산출되었다. 따라서 본 연구에서는 충분한 수가 되는 총 173부를 배부하여 모두 회수되어서 회수율 100%를 보였으나, 이 중 부적합한 응답을 한 설문지 2부를 제외한 171부가 본 연구의 분석에 최종 이용되었다.

5. 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS WIN 19.0으로 처리하였으며, 분석방법은 다음과 같다.

1. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율을 산출하였다.
2. 셀프리더십과 역할인식 및 직무만족도는 평균과 표준편차를 산출하였다.
3. 셀프리더십과 역할인식 및 직무만족도 간의 상관관계는 Pearson Correlation Coefficient로 구하였다.
4. 일반적인 특성에 따른 셀프리더십과 직무만족도 및 역할인식의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였으며 이에 따른 사후분석은 Scheffé test를 이용하였다.
5. 측정도구의 신뢰도 분석은 Cronbach's α 값을 산출하였다.
6. 셀프리더십이 역할인식과 직무만족도에 미치는 영향은 회귀분석으로 구하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적인 특성

본 연구 대상자는 총 171명으로 대상자의 일반적 특성은 다음과 같다.

대상자의 평균연령은 35.9(±7.2)세이었는데, 30~39세 67(39.2%)명, 40세 이상 63(36.8%)명, 30세 미만 41(24.0%)명 순으로 나타났다. 교육정도는 간호 4년제 졸업자가 73(42.7%)명, 3년제 졸업자 60(35.1%)명, 그리고 대학원이상 졸업자가 38(22.2%)명이었다. 결혼유무는 기혼이 93(54.4%)명, 미혼은 78(45.6%)명이었다. 총 근무경력 16년 이상이 52(30.4%)명, 11~15년은 48(28.1%)명, 6~10년은 36(21.1%)명, 그리고 5년 이하는 35(20.5%)명이었다. 현 부서경력 3~6년 미만이 80(46.8%)명으로 나타났고, 3년 미만 47(27.5%)명, 6~9년 미만 22(12.9%)명, 그리고 9~12년 미만 9(5.3%)명이었다. 현 근무부서는 내과 계근무자가 51(29.8%)명, 외과계 51(29.8%)명, 특수부서 47(27.5%)명, 중환자실근무자가 22(12.9%)명이었다. 프리셉터 동기는 주변 권유에 의한 간호사가 155(90.6%)명, 자의로 한 간호사가

16(9.4%)명이었다. 프리셉터십을 시행 한 기간은 3개월 동안 83(48.6%)명, 1개월동안 39(22.8%)명, 2개월 동안 36(21.1%)명, 그리고 1개월 미만 13(7.6%)명이었다. 프리셉터로 교육한 교육생 수는 '2명'이 65(38.0%)명이고, '1명'교육이 55(32.2%)명, '3명' 22(12.9%)명, '5명 이상' 22(12.9%)명, 그리고 '4명 교육이 7(4.1%)명을 차지하였다. 향후 프리셉터 수행의사는 '계속할 것임'의 태도를 보인 프리셉터가 98(57.3%)명, '1회 더할 수 있음'이 38(22.2%)명이고 '하지 않겠음'에 의사를 보인 프리셉터가 35(20.5%)명이었다. 프리셉터로서의 역할에 따른 보상에서는 수당으로 지급받는 프리셉터가 89(52.0%)명으로 나타났으며, 업적고과에 반영된다고 한 프리셉터가 45(26.3%)명, 수당과 업적고과와 연수기회를 모두가 있다고 응답한 프리셉터는 21(12.3%)명 이었고 그리고 연수기회가 주어진다고 하는 프리셉터는 16(9.4%)명이었다.

2. 프리셉터의 셀프리더십, 역할인식 및 직무만족도

프리셉터의 셀프리더십, 역할인식 및 직무만족도의 정도를 알아보기 위해 분석한 결과는 <Table 1>과 같다. 프리셉터의 셀프리더십 정도는 5점 만점에 평균 3.55점, 역할인식은 평균 3.81점, 직무만족도는 평균 3.28점으로 나타났다.

셀프리더십 정도를 하위척도별로 살펴보면 자기기대의 평균은 3.84점, 목표설정의 평균은 3.82점, 자기보상의 평균은 3.82점,

<Table 1> Mean Scores for Self-Leadership, Role Recognition, and Job Satisfaction (N=171)

Scale	Variables	Mean(SD)
Self-Leadership	Self-Expectation	3.55(.29)
	Rehearsal	3.84(.58)
	Goal Setting	3.43(.65)
	Self-Compensation	3.82(.50)
	Self-Criticism	3.82(.52)
	Constructive Thinking	2.70(.67)
		3.70(.57)
Role Recognition	Role Model	3.81(.34)
	Training Planner	3.73(.36)
	Volunteer	3.85(.41)
	Supervisor	3.75(.46)
		3.92(.40)
Job Satisfaction	Autonomy	3.28(.27)
	Administration	3.42(.43)
	Interaction	3.57(.41)
	Task Requirements	3.23(.37)
	Professional Status	3.06(.46)
	Pay	3.65(.65)
		2.67(.60)

〈Table 2〉 Correlation among Self-Leadership, Role Recognition, and Job Satisfaction

(N=171)

	Self-Leadership(ρ)	Role Recognition(ρ)	Job Satisfaction(ρ)
Self-Leadership			
Role Recognition	.848(<.001)		
Job Satisfaction	.371(<.001)	.567(<.001)	

건설적 사고의 평균은 3.70점, 리허설의 평균은 3.43점, 자기비판의 평균은 2.70점으로 자기기대가 가장 높았고, 자기비판이 가장 낮게 나타났다. 프리셉터의 역할인식정도를 하위척도별로 살펴보면 감독자의 평균은 3.92점, 교육설계자의 평균은 3.85점, 자원인의 평균은 3.75점, 역할모델의 평균은 3.73점으로 감독자가 가장 높았고 역할모델이 가장 낮게 나타났다. 프리셉터의 직무만족도정도를 하위척도별로 살펴보면 전문직의 평균은 3.65점, 업무요구도의 평균은 3.57점, 상호작용의 평균은 3.23점, 조직요구도의 평균은 3.06점, 보수의 평균은 2.67점으로 전문직이 가장 높았고 보수가 가장 낮게 나타났다.

3. 셀프리더십, 역할인식 및 직무만족도간의 상관관계

대상자의 셀프리더십, 역할인식, 직무만족도간의 상관관계는 〈Table 2〉와 같다. 통계적으로 유의하게 나타난 것을 살펴보면 셀프리더십은 역할인식($\gamma=.848, p<.001$)과 직무만족도($\gamma=.371, p<.001$)와 유의한 상관관계를 나타냈고, 역할인식과 직무만족도($\gamma=.567, p<.001$) 유의한 상관관계를 나타냈다.

4. 프리셉터의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 역할인식, 직무만족도의 차이

프리셉터의 일반적 특성에 따른 셀프리더십의 차이를 분석한 결과는 〈Table 3〉과 같다.

먼저 셀프리더십의 경우 연령에 따른 차이는 30~39세 및 40세 이상이 30세 이하에 비하여 통계적으로 유의하게 높았으며 ($F=19.43, p<.001$), 교육은 3년제 졸업자에 비하여 4년제 졸업자 및 대학원 이상에서 유의하게 높았고($F=14.43, p<.001$), 결혼의 경우 기혼자가 미혼자보다 높았다($t=6.72, p=.010$). 총경력에 따른 차이의 경우 근무경력이 11~15년, 및 16년 이상이 5년 이하에 비하여 통계적으로 유의하게 높았으며($F=8.32, p<.001$), 현 부서 경력에 따른 차이는 12년 이상이 3년 미만에 비하여 통계적으로 유의하게 높게 지각하고 있었다($F=3.25, p=.013$). 프리셉터를 하게 된 동기를 살펴보았을 때 스스로 선택한 프리셉터들이 통계적으로 유의하게 높았다($t=6.50, p=.012$).

역할인식 정도에 대한 차이분석에서 먼저 연령의 경우 30~39세, 40세 이상 군이 30세 미만 군에 비하여 통계적으로 유의하

〈Table 3〉 Difference in Self-Leadership, Role Recognition, and Job Satisfaction to General Characteristics

(N=171)

Characteristics	Category	Self-Leadership				Role Recognition				Job Satisfaction			
		Mean(SD)	t/F	p	Scheffe	Mean(SD)	t/F	p	Scheffe	Mean(SD)	t/F	p	Scheffe
Age (years)	a, <30	3.34(.31)				3.60(.41)				3.08(.31)			
	b, 30-39	3.58(.25)	19.43	<.001	a(b,c)	3.91(.22)	13.43	<.001	a(b,c)	3.33(.21)	17.39	<.001	a(b,c)
	c, ≥40	3.67(.26)				3.86(.33)				3.37(.25)			
Education level	a, College	3.41(.30)				3.73(.37)				3.22(.29)			
	b, University	3.60(.26)	14.43	<.001	a(b,c)	3.88(.30)	3.50	.032		3.31(.24)	2.85	.060	
	c, Graduate school	3.70(.26)				3.86(.33)				3.35(.31)			
Marital status	Unmarried	3.49(.32)				3.73(.37)				3.22(.31)			
	Married	3.61(.26)	6.72	.010		3.89(.30)	9.29	.003		3.34(.24)	9.36	.003	
Total career (years)	a, ≤5	3.37(.33)				3.64(.41)				3.11(.35)			
	b, 6-10	3.52(.25)				3.82(.31)				3.26(.19)			
	c, 11-15	3.63(.27)	8.32	<.001	a(c,d)	3.85(.24)	5.23	.002	a(c,d)	3.36(.22)	7.88	<.001	a(b,c,d)
	d, ≥16	3.64(.27)				3.91(.35)				3.35(.27)			
Current clinical career (years)	a, <3	3.46(.34)				3.74(.39)				3.25(.30)			
	b, 3-5	3.57(.27)				3.78(.32)				3.28(.28)			
	c, 6-9	3.56(.21)	3.25	.013	a(e)	3.92(.17)	4.76	<.001	a,b(e)	3.34(.19)	.69	.601	
	d, 10-12	3.65(.31)				3.92(.26)				3.27(.21)			
	e, ≥12	3.76(.26)				4.13(.33)				3.37(.37)			
Motivation to be a preceptor	Others	3.54(.29)				3.81(.35)				3.27(.28)			
	Self	3.73(.33)	6.50	.012		3.86(.26)	.23	.631		3.34(.23)	5.13	.025	

게 높았고($F=13.43, p<.001$), 학력은 4년제 졸업자와 대학원이상 군이 전문대 졸업자에 비하여 통계적으로 유의하게 높았다($F=3.50, p=.032$). 결혼은 기혼자가 미혼에 비하여 유의하게 높았고($t=9.29, p=.003$), 총 근무경력에 따른 차이의 경우 11~15년, 16년 이상이 5년 이하에 비하여 통계적으로 유의하게 높게 지각하고 있었다($F=5.23, p=.002$). 현 부서 경력에 따른 차이는, 12년 이상 군이 3년 미만, 3~6년 미만에 비하여 통계적으로 유의하였으며($F=4.76, p<.001$), 마지막으로 프리셉터를 하게된 동기를 살펴보았을 때 역할인식에서는 자의든 타의든 간에 통계적으로 유의하지 않았다($t=0.23, p=.631$).

직무만족도에 대한 차이 분석에서 연령의 경우, 30~39세 및 40세 이상의 연령이 30세 미만에 비하여 유의하였으며($F=17.36, p<.001$), 교육정도는 세군에서 유의한 차이가 없었다($F=2.85, p=.060$). 결혼은 기혼자가 미혼자에 비하여 유의하게 높았고($t=9.36, p=.003$), 총 근무경력에 따른 차이의 경우 6~10년, 11~15년, 및 16년 이상이 5년 이하에 비하여 통계적으로 유의하였고($F=7.88, p<.001$), 현부서경력에 따른 유의한 차이는 없었다($F=0.69, p=.601$). 프리셉터를 하게 된 동기에 따른 직무만족도 조사에서는 자의에 의해 선택한 경우가 타의보다 유의하게 높았다($t=5.13, p=.025$).

5. 프리셉터의 셀프리더십이 역할인식에 미치는 영향

프리셉터의 셀프리더십이 역할인식에 미치는 영향을 회귀분석한 결과는 <Table 4>와 같다. 프리셉터의 셀프리더십이 역할인식에 영향을 미치는 요인은 자기기대($\beta=.260, p=.002$), 목표설정($\beta=.199, p=.030$)으로 이들의 설명력은 18.9%로 나타났다.

(Table 4) Factors of Self-Leadership Affecting Role Recognition (N=171)

Variables	B	S.E	β	t	p
Constant	2,153	.242		8,899	.000
Self-Expectation	.124	.040	.260	3,111	.002
Rehearsal	-.062	.033	-.145	-1,856	.065
Goal Setting	.111	.051	.199	2,183	.030
Self-Compensation	.055	.041	.104	1,330	.185
Self-Criticism	.029	.031	.070	.935	.351
Constructive Thinking	.042	.038	.087	1,105	.271
$F(p)$	7,610 (<.001)				
ΔR^2	.189				

6. 프리셉터의 셀프리더십이 직무만족도에 미치는 영향

프리셉터의 셀프리더십이 직무만족도에 미치는 영향을 회귀분

석 한 결과는 <Table 5>와 같다. 프리셉터의 셀프리더십이 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 자기 기대($\beta=.183, p=.021$), 리허설($\beta=-.168, p=.030$)로 이들의 설명력은 31.3%로 나타났다.

(Table 5) Factors of Self-Leadership Affecting Job Satisfaction (N=171)

Variables	B	S.E	β	t	p
Constant	1,607	.254		6,326	.000
Self-Expectation	.087	.037	.183	2,339	.021
Rehearsal	-.072	.033	-.168	-2,188	.030
Goal Setting	.063	.049	.114	1,300	.195
Self-Compensation	.024	.039	.044	.606	.545
Self-Criticism	.032	.029	.077	1,100	.273
Constructive Thinking	.013	.036	.026	.348	.728
$F(p)$	8,400 (<.001)				
ΔR^2	.313				

논 의

본 연구는 효과적인 프리셉터십 운영을 통한 효율적 신규간호사의 적응 및 양질의 간호제공을 위하여, 프리셉터 간호사 스스로의 자기기대, 목표설정, 리허설 등을 이끄는 셀프리더십을 파악하고 이들의 셀프리더십이 역할인식과 직무만족도에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다.

본 연구의 결과 셀프리더십이 프리셉터의 역할인식과 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이러한 연구결과는 셀프리더십 연구와 인적자원관리의 실무적 측면에서 의미 있는 시사점을 제공할 수 있을 것으로 사료된다. 연구결과 도출된 몇 가지 사실에 관해 논의하면 다음과 같다.

프리셉터 간호사의 셀프 리더십은 5점 만점에 평균평점 3.55점으로 이는 500명상 이상의 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 Cho (2003)가 보고한 셀프리더십 평균평점 3.51점과 유사한 것으로 나타났는데 Seomun 등(2006)의 일반간호사들도 평균평점 3.51점으로 큰 차이가 없었다. 셀프리더십의 속성이 개인의 자율성에 영향을 주며, 자율성은 전문인으로서의 긍정적인 태도를 형성하게 되고 이는 간호현장에서 창의력개발과 동기유발을 확대시킬 수 있는 주요 변수임을 볼 때 프리셉터 간호사들의 셀프리더십을 더 향상시킬 수 있어야 한다고 본다.

셀프리더십 요인 중 하위요인들은 자기기대, 자기보상, 목표설정, 건설적 사고, 리허설, 자기비판 순으로 나타났는데 이는 간호사를 대상으로 한 Cho (2003)의 연구와 Seomun 등(2006), 중학교 교사를 대상으로 한 Kim (2003)의 연구결과처럼 자기기대와 자기보상을 가장 높게 인식하고 있었던 것과 같은 결과이었다. 자기기대와 자기보상은 프리셉터 간호사의 능력에 영향을

미치는 요인 중 하나로, 자신의 업무성과에 대한 높은 기대를 하는 것을 의미한다. 그러나 본 연구 뿐 아니라 Cho (2003), Seomun 등(2006)의 연구에서 자기비판이 가장 낮게 나타난 것은 프리셉터 간호사이든 일반간호사이든 간에 스스로를 뒤돌아 보고 반성하거나, 자신의 업무 처리 방식, 대인관계 등을 되짚어 보는 시간이 부족하거나 그 가치에 대한 인식이 낮음을 의미하는데 자기비판의 부족은 반성의 기회 부족으로 볼 수 있기 때문에 간호조직에서는 그 이유와 보완대책을 찾는 것이 중요할 것이다.

프리셉터 간호사의 역할인식은 5점 만점에 평균평점 3.81점이었는데 이는 Choi와 Kim (2008)의 3.47점에 비하여 높은 평균 점수였으며, Moon과 Park (2004)의 3.85점과 유사하다고 할 수 있었다. 또한 하위 척도를 살펴본 결과 본 연구에서 감독자로서의 역할인식을 가장 높게 인지하고 있었는데 이것도 Choi와 Kim (2008), Moon과 Park (2004)에서도 동일하였다. 하위요인들의 경우 교육설계자(3.85), 자원인(3.75), 역할모델(3.73) 순으로 특히 자원인이나 역할모델은 다른 두 하위요인보다 낮은 평균값을 보여 프리셉터로서 감독 및 가르치는 영역이 잘 시행되고 있는 것에 비하여 신규간호사에게 꼭 필요한 자원인이 된다는 역할 모델이 되는 영역은 부족함을 보였다. 따라서 프리셉터의 다른 역할들도 그 중요성을 강조해야할 필요성이 있다고 생각되며 추후 프리셉터 교육차원에서 프리셉터가 신규간호사의 역할모델로서의 역할을 명확히 인식할 수 있는 방안을 모색해야 할 것으로 생각된다.

프리셉터 간호사의 직무만족도 정도는 5점 만점에 평균평점 3.28점으로 나타났다. 이는 Lee (2002)의 연구에서 평균평점 3.14점, Lee (2004)의 연구 3.24점, An (2006) 2.95점보다 높았다. 따라서 그 높은 이유를 파악하고 각 연구 대상자의 평균연령을 조사해본 결과 본 연구대상자의 평균연령이 35.9세인데 비하여 Lee (2002) 29.5세, Lee (2004) 28.3세, 그리고 An (2006) 29.95세로, 본 연구대상자의 평균연령이 높음과 관계있을 것으로 생각되었다. 또한 Kim, E. S.(1994), Kim, S. Y.(1994), Park (1997)의 연구결과에서도 연령이 높고 경력이 많을수록 직무만족도가 높다고 보고되었는데 이러한 결과는 연령과 경력이 증가함에 따라 직무수행능력이 증가하고, 전문직 업무수행에 필요한 자율성의 범위를 명확히 구분하여 수행할 수 있는 능력도 갖추어져 직무만족도가 높아진 것으로 보인다.

직무만족도 하위 요인을 살펴본 결과, 전문직, 업무요구도, 자율성, 상호작용, 조직요구도, 보수 순으로 전문직 점수가 가장 높게 나온 것은 프리셉터가 간호를 전문직으로 인식하고 있으며 간호 직에 대한 높은 자부심을 가지고 있는 것으로 해석할 수 있다. 한편 보수영역의 점수는 6개 직무만족도 영역의 점수 중

가장 낮게 나타났는데, 이는 Lee (2002)의 연구결과와도 같아 프리셉터들이 자신의 보수 및 보상정도에 대하여 만족도가 낮음을 알 수 있었다. 이런 결과를 볼 때 병원조직의 중요한 인적자원인 프리셉터가 자신의 역할을 지속적으로 수행하고 자존감을 가지며 프리셉터 역할을 동기화 할 수 있도록 적절한 보상이 필요하다고 본다.

일반적 특성에 대한 연구변수간의 차이검정결과 의미있는 결과를 중심으로 살펴보았을 때 셀프리더십의 경우 연령, 학력, 경력 및 현부서의 경력이 높을수록, 역할인식의 경우 연령, 총경력, 현부서 경력이 높을수록 그리고 직무만족의 경우는 연령, 총경력이 많을수록 유의한 차이를 보여 의미가 있었다. 즉 경험이 많다는 것은 간호업무의 숙련에 필요한 시간이 많았다는 것으로 이는 간호업무가 숙련정도에 이르기 위하여 필요한 시간을 간접적으로 나타낸다고 하겠다. 오늘날의 의료환경과 의료업무는 점차 매우 복잡하여져 단시간내에 숙련정도에 이르기 어렵다는 것이다. 따라서 의료조직이나 간호조직에서는 경력간호사들의 관리, 배치하는 문제를 보다 더 신중히 하는 것이 중요할 것이다.

마지막으로 프리셉터의 셀프리더십이 역할인식에 미치는 영향 요인을 분석한 결과 자기기대와 목표설정으로 이들의 설명력은 18.9%로 나타났다. 셀프리더십이 있으면 현상의 변화나 미래의 비전 등에 근거하여 스스로 목표를 설정하고 스스로 보상을 하며 직무에 몰입하게 되는데, 이런 상황에서 볼 때 프리셉터들이 아직도 전통적인 리더십경향에 익숙하여 자기비판, 자기보상, 건설적사고 등의 가치를 충분히 받아들이지 못한 것으로 본다. 따라서 새로운 리더십 패러다임으로서의 셀프리더십을 위한 계획적이고 체계적인 교육 또는 훈련이 이루어져야 한다고 생각된다.

한편 프리셉터의 셀프리더십이 직무만족도에 미치는 영향 요인은 자기 기대와 리허설로 이들의 설명력은 31.3%로 나타났다. 간호사들의 자기기대와 리허설은 간호행위 결과에 영향을 미치는 요인 중 하나인데 이것은 자기기대에 의한 행위로 설명될 수 있으며 프리셉터의 업무특성상 업무를 시행하기 전 확인절차를 거친 후에 시행하는 특성이 나타난 것으로 생각되며 셀프리더십의 하위 척도 중 자기기대와 리허설이 프리셉터의 직무만족에 영향을 미치고 있는 것으로 다시 확인되었다고 볼 수 있었다. 그러나 신규 간호사들의 업무적응을 돕기 위해 실시되고 있는 프리셉터 제도가 더 성공적으로 정착하기 위해서는 영향을 미치지 않았던 셀프리더십의 다른 요인 즉 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고 등의 원인을 개인 내적 원인 또는 조직 전체의 제도 원인 등 다각적으로 파악하여 개선해 나가는 노력이 필요하다 하겠다. 이는 프리셉터로서의 업무를 할 때 제대로 지도하지 못할 것같은 느낌을 갖는 프리셉터가 전체 프리셉터 업무부담감 중 2위로 높은 순위를 보였다는 것(An, 2006)을 볼 때

이들의 셀프리더십 증진은 매우 중요한 측면이 된다. 또한 간호조직 측면에서 직무만족도를 고려할 때 직무만족도가 조직구성원의 업무 및 조직의 성과에 중요한 영향변수이며 자기 스스로 자율적인 활동을 했을 때 직무만족도가 높다는 연구결과를 고려할 때(Kim, 2001; Kim, 2003; Lee, 2001) 간호조직에서 셀프리더십 활성화 전략 및 증진프로그램이 개발되고 실행되어야 할 것으로 생각된다. 특히 셀프리더십의 하위척도 중 자기기대는 프리셉터의 역할인식과 직무만족 모두에 가장 큰 영향력이 있었으므로 앞으로 프리셉터십을 교육할 때 자기기대를 더 높여줄 수 있는 구체적 방안을 찾아 적용하는 것이 프리셉터로서의 역할을 만족할 수 있는 수준으로 끌어올릴 수 있을 것으로 생각된다.

이상의 결과를 종합하여 볼 때 프리셉터의 셀프리더십은 역할인식과 직무만족도간에 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 프리셉터 간호사들의 자기관리와 내적 동기부여에 초점을 맞춘 새로운 패러다임으로서의 셀프리더십을 위한 교육이나 프로그램개발이 필요하며, 셀프리더십에 대한 지속적이고 다양한 방법에서의 연구가 필요하다고 생각된다.

결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 프리셉터의 셀프리더십과 역할인식 및 직무만족 정도를 파악하고 또한 셀프리더십이 역할인식과 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 조사연구로서 그 결과 프리셉터의 역할인식과 직무만족도를 높이기 위한 방안을 제시하고자 시도되었다.

먼저 본 연구결과 프리셉터의 셀프리더십, 역할인식, 직무만족도는 타 논문에 비하여 약간 높게 나타났다. 또한 프리셉터의 일반적 특성과 셀프리더십, 역할인식 및 직무만족도의 차이 검증에서 연령, 총 근무경력, 현 부서경력, 수행의사에서 동일하게 유의한 차이가 나타났다. 이 결과는 연령 및 경력이 길수록 연구 변수들의 값이 높았다는 것을 의미하는데 특이한 점은 프리셉터의 수행의사에서도 본인이 자발적으로 원한 경우에 위의 변수들 값이 더 높았다는 점으로 이는 병원 및 간호조직에 시사하는 점이 크다고 할 수 있겠다.

결론적으로 프리셉터의 셀프리더십은 프리셉터의 역할인식과 직무만족도에 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었기 때문에 프리셉터 간호사들의 자기관리와 내적 동기부여에 초점을 맞춘 새로운 패러다임으로서의 셀프리더십을 위한 교육이나 프로그램 개발이 필요하며, 이를 통하여 역할인식과 직무만족을 향상 시켜 나가는 노력이 필요하다.

2. 제언

본 연구 결과와 논의를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 연구대상자를 병원조직의 특성과 규모에 따른 대상자를 선정하여 반복연구 수행 할 필요가 있다.
2. 프리셉터의 셀프리더십에 영향을 미치는 요인들을 규명하는 연구가 필요하다.
3. 간호조직에서의 셀프리더십을 증진시키는 방안으로 간호사들의 셀프리더십 향상을 위한 교육프로그램개발과 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

REFERENCE

- An, G. N. (2006). *Investigation on the work pressure and job satisfaction recognized by preceptors*. Unpublished master's thesis, Kangwon National University, Chuncheon.
- Balcain, A, & Bowler, P. (1997). Action research applied to a preceptor program. *Journal of Nursing Staff Development*, 13(4), 193-197.
- Bashoff, M. L.(1988). *A comparison of the performance of undergraduate preceptors and faculty clinical instructors as perceived by senior baccalaureate nursing student*. Doctoral dissertation, Columbia University Teachers College.
- Cho, K. H. (2007). *The influence of self-leadership about job-satisfaction and outcome of nursing practice*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Choi, E. Y., & Kim, J. S. (2008). The effect of preceptor preparation education on the preceptor's role recognition, role conflict and professional self-concept. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(3), 241-248.
- Kim, E. S. (1994). *A study on attitudes toward professional autonomy and job satisfaction of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Kim, H. S. (2003). *The relationship between teachers' self-leadership and the job satisfaction at secondary schools*. Unpublished master's thesis, Soongsil University, Seoul.
- Kim, S. Y. (1994). *A study on the relationship between job satisfaction and head nurses' leadership style recognized by head nurses and staff nurses*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Kim, W. B. (2001). *A study on the self-leadership and job satisfaction of workers in the companies*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Lee, K. H. (2001). *A study on the co-relationship of self-leadership and the degree of work-satisfaction and organization-intensiveness in organizational members*. Unpublished master's thesis, Pusan National University, Busan.
- Lee, K. J., & Kim, G. H. (1999). The role perception and role performance of psychiatric mental health nurses. *Nursing*

- Science*, 11(1), 65-80.
- Lee, S. M. (2004). *A study on the preceptor nurse's job satisfaction and role conflict*. Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon.
- Lee, Y. H. (2002). *The relationship between job satisfaction and burnout experience among preceptors in hospital*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Manz, C. C. (1983). *The art of self-leadership: strategies for personal effectiveness in your life and work*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *New Superleadership: Leading others to lead themselves.*, Barrett-Koehler, San Francisco, CA.
- Manz, C. C., & Sims, H. P., Jr. (1995). *Business Without Bosses: How self-managing teams are building high-performing companies*. New York; John Wiley & Sons.
- Modic, M. B., & Bowman, C.(1989). Development a preceptor program: What are the ingredients? *Journal of Nursing Staff Development*, Mar/Apr, 78-83.
- Moon, K. S. (2003). *The effects of preceptor preparation education on the preceptor's role recognition and job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.
- Moon, K. S., & Park, K. S. (2004). The effects of preceptor preparation education on the preceptor's role recognition and job satisfaction. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 10(4), 401-415.
- Morrissey, N. A.(1994). *Preceptor role self-perception* Master's nursing student's education in the hospital setting. George Mason University.
- Morrow, K. L.(1984). *Preceptorship in nursing staff development*. Aspan : Rocksvill, Maryland.
- Neck, C. P., Stewart G. & Manz, C. C.(1995). Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraisers. *Journal of Applied Behavioral Science*, 31(3), 278-302.
- Park, A. H. (2007). *A study on relationship between preceptors' role recognition and role conflict of preceptor and preceptee*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Park, H. T. (1997). *Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Seomun, G. A., Chang, S. O., Cho, K. H., Kim, I. A., & Lee, S. J. (2006). The relation between self-leadership and outcome of nursing practice. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(1), 151-158.
- Sim, H. S. (2002). *A study of preceptee's role socialization and preceptor role self-perceptions*. Unpublished doctoral dissertation, Chungnam National University, Daejeon.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B. & Hasse, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. *Med. Cara*. 16, 337-352.