

프리셉터가 지각한 직무스트레스, 자기효능감과 업무수행과의 관계

정계현¹ * · 박영임¹

Relationships among Work Stress, Self-Efficacy and the Task Performance of the Preceptor

Jung Gye Hyun¹ * · Park Young-Im¹

¹College of nursing, Daejeon University

Purpose: This survey aimed to find out the relationship of work stress, self- efficacy, and task performance of the preceptor. Method: The data of this study were collected from 215 Preceptors who have been working in four hospitals in Deajeon. The data were analyzed by t-test , ANOVA and Duncan test for group differences, Pearson's correlation and Multiple Linear Regression with SPSS WIN 17.0 program. Result: There were significant positive relations between the work stress ($r=0.193$, $p<0.05$), self-efficacy ($r=0.346$, $p<0.00$), and the task performance of preceptor. The most predictive factors of the task performance were self-efficacy(11.5%), the job stress(2.7%), and age(2.0%). Conclusion: Nursing department supervisors need to manage preceptor to reduce work stress and to improve self-efficacy. It is recommended that work stress should be decreased and programs for increasing self-efficacy need developing in order to satisfy self-realization of preceptors and their needs.

Key words : Work Stress, Self-Efficacy, Task Performance, Preceptor

I. 서 론

급변하는 현대 사회 속에서 오늘날의 병원은 분업화된 전문적 기능과 합리적 행정 조직력을 갖고 건강사업의 중추적 역할을 담당함에 따라 그 규모도 날로 대형화, 전문화되고 있다. 이러한 변화와 더불어 간호계 업무 또한 다양화, 전문화 되어 보다 포괄적인 것이 요청되고 있으며, 높은 수준의 전문적 간호 인력이 요구되고 있다¹⁴⁾. 그

결과 미숙한 신규간호사의 역할 변화를 돕고 임상수행능력을 향상시키기 위해 프리셉터 제도가 생겨났으며, 이 제도는 개인적 특성을 존중하는 일대일 교육과 역할 모델 제시를 통해 학습효과의 극대화를 추구한다⁷⁾.

국내 간호계에서는 프리셉터 제도가 1997년부터 본격적으로 임상에서 활용하기 위해 프리셉터쉽을 도입하였다⁴⁾. 프리셉터쉽을 통해 신규간호사에게 간호부서 및 간호단위의 공식적, 비공식적 규칙, 관습, 동료 등의 규범을 소개하고, 신규간호사가 자신의 역할에 대한 책임감을 갖도록 훈련시킨다. 그리고 신규간호사의 교육시간 단축으로 교육비용을 감소시키는⁷⁾ 등 긍정적인 효과

* 교신저자 : 정계현 대전광역시 서구 관저동 구봉마을 @ 801/2204

투고일 : 2012년 6월12일 수정일 : 2012년 7월31일

게재일 : 2012년 7월31일

가 많이 나타났다. 프리셉터는 간호에 대한 지식과 임상경험 표준을 설명할 수 있고 간호계공과 관련된 의사결정과 학술연구를 이용할 줄 알며, 타 직원과 협력하면서 안전, 효과 및 비용 요인도 고려할 줄 아는 자질을 갖추어야 한다.²⁹⁾ 또한, 신규간호사가 간호를 수행하는 목적을 알고, 우선순위를 결정하도록 돕고 간호계획을 세우고 진행하는 과정을 관찰한 후 피드백을 제공하고 수간호사와 함께 신규간호사의 교육과정에 대해 의견을 나누는 업무를 수행한다.²⁶⁾

그러나 신규간호사의 능력증진과 사회적응을 성공적으로 완수시켜야 한다는 책임감 때문에 심리적 긴장을 경험하며⁷⁾ 신규간호사를 위한 교육 업무가 근무시간 내에 부가되기 때문에 업무 부담에 따른 압박감을 갖게 되어²¹⁾ 업무수행능력에 영향을 미칠 수 있으며 이직의 원인이 될 수도 있다. 박¹³⁾ 연구에 의하면 프리셉터 간호사들은 본인의 업무와 신규간호사의 학습을 위한 시간과 노력이 많이 필요한 교육업무로 스트레스를 받고 있으며, 신규 간호사의 업무 수행에 대한 책임감 등으로 과반수이상 이 향후 프리셉터 활동에 불참하겠다고 하였다.

그러므로 프리셉터의 업무수행을 향상시키기 위해 스트레스를 감소시키고 자기효능감을 증진시킬 필요가 있으나, 지금까지 업무수행에 영향을 미치는 요인으로 국내에서는 직무만족, 역할인식, 소진, 역할수행, 역할갈등에 대한 연구 위주로만 이루어졌다.^{6,18,8,9,19,15,17,24)}

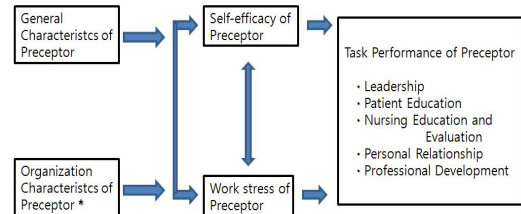
또한, 자기 효능감은 임상간호사의 연구 활동을 자극하기 위한 원동력이 되며 간호현장에서 행동하는 개개인의 활동에 대한 동기와 변화를 줄 수 있다고 보고되고 있다.³⁴⁾ 따라서 자기 효능감이 프리셉터의 스트레스의 조절과 업무수행에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것인지 평가해 볼 필요가 있다.

본 연구에서는 프리셉터의 업무로 인한 스트레스, 자기 효능감 정도를 어떻게 지각하고 있는지 파악하고, 이들 요인이 업무수행과 어떠한 관계에 있는지를 규명하여 프리셉터의 업무수행능력과 자질을 증진시키기 위한 프로그램 개발에

기초자료를 제공하고자 하며, 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 프리셉터가 지각한 직무 스트레스, 자기 효능감, 업무수행의 정도를 파악한다.
- 2) 프리셉터가 지각한 직무 스트레스, 자기 효능감, 업무수행과의 관계를 규명한다.
- 2) 프리셉터의 업무수행에 영향을 미치는 요인을 분석한다.

프리셉터의 업무수행에 미치는 요인을 직무스트레스와 자기효능감을 중심으로 규명하고자 하는 본 연구의 이론적 개념틀을 그림으로 나타내면 <그림 1>과 같다



* Not included in this study

<그림 1> Interrelationships the concepts of this study

II. 연구 방법

본 연구는 프리셉터쉽의 효율적인 운영과 관리를 위한 프로그램 개발에 필요한 기초 자료를 제공하기 위해 프리셉터가 지각하는 직무 스트레스, 자기 효능감, 업무수행의 정도를 파악하고 이들의 관계를 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

1. 연구 대상 및 자료수집

본 연구에서는 D광역시에서 프리셉터쉽 제도를 운영하고 있는 400병상 이상 규모로 된 4개의 종합병원을 대상으로 간호부서장의 승낙을 받은 후, 2008년 6월 30일부터 2008년 7월 20일까지 연구자가 각 병동 수간호사에게 연구의 목적을 설명하고, 대상자에게는 서면동의를 구한 후 질문지를 배부하고 회수하였다. 대상자는 탈락률을 고려하여 설문지 245부를 배부하여 232

부를 회수하였으며, 이 중 불성실하게 응답한 17부를 제외한 215부를 본 연구 분석에 사용하였다. G-power analysis를 근거(27)로 하여 effect size 0.15, 유의수준=.001, power 0.99로 산출되었다.

2. 연구 도구

1) 직무 스트레스: 직무 스트레스 측정도구는 Nursing stress scale에 근거(28)하여 김(2)이 개발한 도구를 박(12)이 수정 보완하여 사용한 도구로 업무량 과중 4문항, 전문직의 역할 갈등 3문항, 전문지식과 기술부족 4문항, 업무와 관련된 대인관계 7문항, 의료한계에 대한 심리적 부담 5문항, 부적절한 대우보상 6문항, 병동의 물리적 환경 3문항의 7개 하부 영역에 대한 총 32문항의 Likert 5점 척도로 ‘전혀 느끼지 않는다’ 1점에서 ‘아주 심하게 느낀다’ 5점으로 측정하여 점수가 높을수록 간호업무에 따른 직무 스트레스 정도가 높음을 의미한다. 박(12)의 연구에서 사용한 이 도구의 신뢰도 Chronbach’s α값은 .95이었으며, 본 연구의 신뢰도는 Chronbach’s α=.92이었다.

2) 자기 효능감 : 일반적 자기 효능 측정도구(32)를 김(5)이 수정 보완한 도구를 박(12)이 사용한 도구로 14개 문항을 사용하여 자기 효능감 정도에 따라 10점에서 100점 척도로 측정한 것을 본 연구에서는 1점에서 10점 척도로 측정한 점수이다. 박(12)의 연구에서 사용한 이 도구의 신뢰도 Chronbach’s α값은 .95이었으며, 본 연구의 신뢰도는 Chronbach’s α=.94이었다.

3) 업무수행 : 프리셉터의 업무를 6개 하부영역으로 구분하여 개발한 프리셉터의 업무수행 도구(30)에서 류(8)가 수정 보완하여 사용한 도구로 응급간호를 제외한 리더십 5문항, 환자교육 11문항, 간호계획 및 평가 7문항, 대인관계 및 의사소통 11문항, 전문직 발달 10문항의 5개 하부영역에 대한 총 44문항의 Likert 5점 척도로 ‘거의 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 측정하여 점수가 높을수록 수행 정도가 높은 것을 의미한다. 프리셉터를 대상으로 한 류(8)의 연구에서는 이 도구의 신뢰도의 하부 영역별 Cronbach’s α는 리더십 영역이 .90, 응급간호 영

역이 .91, 교육 및 협조 영역이 .92, 계획 및 평가 영역이 .93, 대인관계 및 의사소통 영역이 .95, 전문직 발달 영역이 .97이었다. 본 연구의 신뢰도는 Chronbach’s α=.95이었다.

3. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 17.0을 이용하여 전산처리 하였으며, 일반적 특성은 실수, 백분율로 빈도분석 하였고, 직무 스트레스, 자기 효능감, 업무수행 정도를 파악하기 위해 평균평점과 표준편차를 이용하였다. 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 자기 효능감, 업무수행의 정도 차이를 파악하기 위해 t- test 와 ANOVA를 이용하였고 유의한 결과는 Tukey의 다중비교로 사후검정을 실시하였다. 연구 대상자의 직무 스트레스, 자기 효능감과 업무수행과의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson’s 상관계수를 산출하였고, 업무수행에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 다중회귀분석을 시행하였다.

III. 연구 결과

1. 연구 대상자의 특성

본 연구에서는 대상자의 일반적 특성으로 평균 연령은 29.6세로, 26-30세가 139명으로 가장 많았으며, 결혼 상태는 미혼이 140명(65.1)으로 미혼인 경우가 많은 것으로 나타났다.

학력은 간호 대학/RNBSN 졸업이 86명(40.0%), 간호전문대학 졸업은 75명(34.9%), 석사과정 중이거나 석사 이상은 48명(22.3%)순이었다. 임상경력은 평균 7.34년으로 3-5년의 경력자가 63명(29.3%)으로 가장 높았다.

다음으로 프리셉터 관련 특성으로 프리셉터가 되기 위한 선택경로는 수간호사의 권유가 186명(86.5%) 가장 많았으며, 프리셉터로 근무한 경력은 평균 2년으로 1년 이하가 88명(40.9%), 1년 1월-3년이 86명(40.0%)순으로 나타났다. 프리셉터로 교육한 신규간호사의 수는 평균 4.99명으로 5명 이상이 78명(36.3%)이 가장 많았다.

연구대상자의 프리셉터십 경험 후 의견에 대한 내용에서 2항목 이상을 선택한 경우는 제외된 133

명을 분석하였으며 보상에 대한 항목은 무응답자를 제외한 175명의 응답내용만을 포함하였다.

연구 대상자의 프리셉터쉽 경험 후 장점으로 개인적/자기성장 자극이 35.3%로 가장 많았으며, 단점으로 과다한 업무량(56.4%), 스트레스 증가(39.1%)순으로 나타났다. 바라는 지원으로 업무지침서 마련(32.3%)을 가장 원하였다. 실무에 영향을 받은 것은 역할 모델로서의 인식 증가(42.9%)가 가장 높았고, 능력개발부분은 지도력(31.6%)이 가장 많이 개발되었다. 보상에 대해 '없음'(55.8%)이 가장 많았고, 격려금, 상품권, 선물, 인센티브(19.5%)를 받고 있다고 응답하였다.

2. 연구 대상자의 직무 스트레스, 자기 효능감, 업무수행 정도

연구 대상자의 직무 스트레스, 자기 효능감, 업무수행의 전체 평균평점 값은 <표 2>에서 직무 스트레스 점수는 3.69±0.45점, 자기 효능감 점수는 7.28±1.13점, 업무수행 점수는 3.79±0.43점이었다.

연구 대상자의 세부 영역별 업무수행에서 대인관계 및 의사소통 영역이 4.07±0.50점, 간호계획 및 평가영역이 3.89±0.63점, 전문직 발달영역이 3.84±0.55, 리더십영역이 3.78±0.53, 환자교육영역이 3.36±0.60점 순으로 나타났다.

<Table 1> General Characteristics (N=215)

Variables	Category	N	%	M±SD	Variables	Category	N	%	M±SD
Age	< 25	13	6	29.60 ± 4.05	Preceptor Choosing path	Themselves	4	1.9	7.66 ± 6.91
	26-30	139	64.7			Head nurse's recommenda tion etc	186	86.5	
	31-35	42	19.5			< 5	63	29.3	
	36 <	21	9.8			5-10	138	64.2	
Marital status	Married	75	34.9	Preceptorship program participation (hours)	11-15	3	1.4	2.00 ± 2.63	
	single	140	65.1		15 <	11	5.1		
Education level	Collage	75	34.9	Preceptor working experience (year)	< 1	88	40.9	4.99 ± 5.65	
	Baccalaur eate	86	40.0		1-3	86	40.0		
	Master	48	22.3		3-5	22	1.2		
	others	6	2.8		5 <	19	8.8		
Hospital working experience (year)	< 3	10	4.7	Trained new nurse (number)	1	41	19.1	36.3	
	3-5	63	29.3		2	34	15.8		
	5-7	59	27.4		3	38	17.7		
	7-9	33	25.3		4	24	11.2		
	9<	50	23.3		5 <	78	36.3		
Current department experience (year)	< 1	15	7.0	Week worked with a new nurse	< 2	30	14.0	4.54 ± 4.49	
	1-3	45	20.9		3-4	135	62.8		
	3-5	84	39.1		5-6	28	13.0		
	5-7	37	17.2		7 <	22	10.2		
	7 <	34	15.8						

<Table 2>Work stress, Self-efficacy, Task performance of Preceptor

<Table 2>Work stress, Self-efficacy, Task performance of Preceptor (N=215)

Category	M±SD	Min	Max
Work stress	3.69±0.45	2.56	4.97
Work overload	4.07±0.53	2.50	5.00
Professional role conflict	3.53±0.70	1.67	5.00
Lack of professional knowledge and skills	3.70±0.64	2.00	5.00
Work-related interpersonal	3.53±0.69	2.00	5.00
Psychological burden on health care limits	3.53±0.64	2.00	5.00
Inadequate compensation treatment	3.92±0.58	2.17	5.00
The physical environment of the ward	3.48±0.76	1.67	5.00
Self-efficacy	7.28±1.13	4.07	9.71
Task performance	3.79±0.43	1.91	4.73
Leadership	3.78±0.53	2.40	5.00
Patient education	3.36±0.60	1.00	4.91
Nursing plan & evaluation	3.89±0.63	1.00	5.00
Interpersonal relationship & communication	4.07±0.50	2.64	5.00
Professional development	3.84±0.55	2.00	5.00

한편, 연구 대상자의 세부 영역별 직무 스트레스 정도는 업무량 과중이 4.07±0.53점, 부적절한 대우 보상이 3.92±0.58점, 전문지식과 기술 부족이 3.70±0.64점, 전문직의 역할 갈등이 3.53±0.70점, 업무와 관련된 대인관계가 3.53±0.69점, 의료한계에 대한 심리적 부담이 3.53±0.64점, 병동의 물리적 환경이 3.48±0.76 점 순으로 나타났다.

3. 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 자기 효능감, 업무수행 정도

1) 일반적 특성에 따른 직무 스트레스 차이

대상자의 일반적 특성과 직무 스트레스 정도를 분석결과를 <표 3-1, 3-2>에서 보듯이 프리셉터쉽 프로그램 참석시간(1회)에서만 유의한 차이

를 보였다(F=2.735, p=0.045). 프리셉터쉽 프로그램 참석시간(1회)이 15시간 이상 참석한 군이 평균 3.82점으로 직무 스트레스를 가장 높게 나왔으며, 5시간미만으로 참석한 군보다 5-10시간 참석한 군이 유의하게 직무 스트레스가 높은 것으로 알 수 있다.

2) 일반적 특성에 따른 자기 효능감 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 자기 효능감의 정도를 분석결과 <표 3-1, 3-2>에서 보듯이 연령, 결혼상태, 임상경력, 현부서 경력, 프리셉터로 근무한 경력, 프리셉터로 교육한 신규간호사의 수에서 유의한 차이를 보였다. 연령에 따른 자기효능감은 36세 이상 군이 평균 7.79점으로 가장 높았으며, 36세 이상 군이 26-30세 군보다 유의하게 자기 효능감이 높게 나타났다(F=3.754, p=0.012). 결혼 상태에서는 미혼 7.12점보다 기혼이 7.55점으로 자기 효능감은 기혼이 높은 것으로 나타났다(t=2.664, p=0.008). 임상경력에서 9년 이상의 경력자가 7.73점으로 자기효능감이 가장 높았고 3-5년의 경력자의 자기 효능감이 가장 낮았으며, 사후분석 결과 9년 이상의 경력자가 3-5년 경력자보다 유의하게 자기 효능감이 높게 나타났다(F=2.985, p=0.020). 현재 근무하고 있는 부서의 경력에 따른 자기 효능감은 7년 이상의 경력자들이 7.73점으로 가장 높았고, 자기 효능감이 가장 낮은 3-5년 군보다 7년 이상 군이 유의하게 자기 효능감이 높았다(F=2.349, p=0.055).

프리셉터로 근무한 경력에 따라 5년 이상이 7.86점으로 자기 효능감이 가장 높았고, 다음으로 3년 1월-5년 7.48점, 1년 이하 7.26점, 1년 1월-3년 7.11점 순으로 나타났으며, 5년 이상 군보다 1년 1월-3년 군이 유의하게 자기 효능감이 낮게 나타났다(F=2.567, p=0.056). 프리셉터로 교육한 신규간호사의 수에 따라 5명 이상 7.57점으로 가장 높은 자기 효능감을 갖고 있었으며, 사후분석결과 5명 이상 교육한 프리셉터가 4명 교육한 프리셉터보다 유의하게 자기 효능감이 높은 것으로 나타났다(F=3.783, 0.005).

<Table 3-1> Work stress, Self-efficacy, Task performance of Preceptor by general characteristics (N=215)

Variables	Category	N	Work stress of Preceptor			Self-efficacy of Preceptor			Task performance of Preceptor		
			M±SD	t/F	P	M±SD	t/F	P	M±SD	t/F	P
Age	< 25	13	3.70±0.47			7.62±1.13			3.72±0.45		
	25-30	139	3.70±0.47	1.028	0.361	7.09±1.11	3.754	.012*	3.73±0.48	3.352	.020*
	31-35	42	3.79±0.44			7.51±1.04		②<④	3.85±0.35		②<④
	36 <	21	3.59±0.43			7.79±1.27			4.04±0.42		
Marital status	married	75	3.71±0.48			7.55±1.06			3.90±0.42		
	single	140	3.68±0.44	.471	.342	7.12±1.15	2.664	.008**	3.72±0.45	2.837	.005*
Education level	Collage	75	3.73±0.46			7.12±1.18			3.68±0.43		
	Baccalaureate	86	3.72±0.47			7.27±1.08			3.82±0.44		
	Master	48	3.60±0.48	1.279	.282	7.55±1.19	1.391	.247	3.86±0.51	1.852	.139
	others	6	3.90±0.43			7.18±0.90			3.89±0.41		
Hospital working experience (year)	< 3	10	3.80±0.51			7.20±1.27			3.63±0.35		
	3-5	63	3.69±0.50			6.97±1.16			3.68±0.47		
	5-7	59	3.65±0.46	.431	.786	7.23±1.08	2.985	.020*	3.78±0.44	2.042	.090
	7-9	33	3.75±0.46			7.31±0.98		②<⑤	3.89±0.36		
	9 <	50	3.73±0.45			7.70±1.18			3.87±0.50		
Current department experience (year)	< 1	15	3.62±0.46			7.20±1.19			3.90±0.32		
	1-3	45	3.71±0.48			7.34±1.13			3.77±0.47		
	3-5	84	3.70±0.49	.114	.978	7.04±1.15	2.349	.055*	3.72±0.45	.818	.515
	5-7	37	3.71±0.47			7.35±1.12		②<⑤	3.85±0.54		
	7 <	34	3.70±0.41			7.73±1.07			3.81±0.46		

<Table 3-2> Work stress, Self-efficacy, Task performance of Preceptor by general characteristics (N=215)

Variables	Category	N	Work stress of Preceptor			Self-efficacy of Preceptor			Task performance of Preceptor		
			M±SD	t/F	P	M±SD	t/F	P	M±SD	t/F	P
Preceptor Choosing path	myself	4	3.30±0.44			8.05±0.42			3.84±0.38		
	Head nurse's recommendation	186	3.69±0.45	1.486	.229	7.27±1.10	1.049	.352	3.78±0.44	.036	.865
	others	25	3.71±0.48			7.27±1.14			3.79±0.54		
Preceptorship participation (hours)	< 5	63	3.55±0.47			7.26±1.07			3.84±0.44		
	5-10	138	3.74±0.43	2.735	.045*	7.31±1.20	.376	.771	3.75±0.46	.929	.428
	11-15	3	3.66±0.58		①<③	6.76±1.02			3.59±0.51		
	15 <	11	3.82±0.44			7.05±0.64			3.89±0.32		
Educator of preceptorship program	Nursing department	134	3.70±0.47			7.26±1.13			3.77±0.47		
	Nursing Professor + department	74	3.68±0.43	.257	.773	7.26±1.17	.524	.593	3.82±0.43	.409	.665
	etc	7	3.81±0.72			7.71±0.98			3.72±0.44		
Preceptor working experience (year)	< 1	88	3.69±0.52			7.26±1.07			3.75±0.43		
	1-3	86	3.73±0.44			7.11±1.16			3.78±0.48		
	3-5	22	3.69±0.44	.294	.830	7.48±1.27	2.567	.056*	3.89±0.39	.582	.628
	5 <	19	3.61±0.39			7.86±1.07		②<④	3.83±0.56		
Trained new nurse number	1	41	3.76±0.55			7.39±1.04			3.75±0.43		
	2	34	3.69±0.37			7.04±0.83			3.77±0.38		
	3	38	3.69±0.50	1.471	.212	7.18±1.14	3.783	.005**	3.84±0.45	.299	.878
	4	24	3.87±0.48			6.65±1.30		④<⑤	3.74±0.65		
	5 <	78	3.62±0.43			7.57±1.15			3.80±0.43		
Week worked with a new nurse	< 2	30	3.67±0.63			7.24±1.02			3.73±0.61		
	3-4	135	3.64±0.43			7.20±1.16			3.74±0.44		
	5-6	28	3.87±0.38	2.076	.104	7.26±1.26	1.856	.138	3.92±0.38	2.309	.077
	7 <	22	3.79±0.49			7.81±0.91			3.95±0.36		

3) 일반적 특성에 따른 업무수행 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 업무수행 정도를 분석한 결과 <표 3-1, 3-2>에서 나타났듯이 연령, 결혼 상태에서 유의한 차이를 보였다. 연령에서 36세 이상이 4.04점으로 업무수행 정도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 26-30세 보다 36세 이상에서 유의하게 업무수행 정도가 높은 것을 알 수 있다(F=3.352, p=0.020). 결혼 상태에서는 미혼이 3.72점, 기혼이 3.90점으로 기혼인 상태가 업무수행 정도가 높았다(t=2.837, p=0.005).

4. 직무 스트레스, 자기 효능감과 업무수행 간의 상관관계

<Table 4> Correlation among variables (N=215)

variables	Task performance	Work stress	Self-efficacy
Task performance	1		
Work stress	.193*	1	
Self-efficacy	.346**	.050	1

*p<0.05, **p<0.01

연구 대상자가 지각하고 있는 직무 스트레스, 자기 효능감 정도와 업무수행간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 4>로 직무 스트레스가 높을수록 업무수행 정도는 높은 것(r=0.193, p<0.05)으로 나타났으며, 자기 효능감이 높을수록 업무수행 정도가 높은 것(r=0.346, p<0.00)으로 나타났다.

5. 업무수행의 영향요인

<Table 5> stepwise regression analysis of predictive factors for Task performance (N=215)

Independence Variables	B	SE	β	p	Adj R ²	F
Self-efficacy	.121	.024	.313	.000	.115	28.762
Work stress	.169	.060	.177	.005	.142	18.655
Age	.003	.008	.156	.015	.162	14.745

연구 대상자의 업무수행에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 통계적으로 유의한 상관관계를

나타낸 변수인 직무 스트레스, 자기 효능감과 일반적 특성 중 연령, 근무경력, 프리셉터 경력을 포함하여 다중회귀분석 결과 <표 5>과 같이 직무 스트레스, 자기 효능감, 연령이 관련 있는 것으로 나타났다. 그 중에서 자기 효능감이 11.5%로 가장 설명력이 높았고(β=0.313, p=0.000), 그 다음은 직무 스트레스로 2.7%, 연령은 2.0%로 나타나 이들 변수들로 총 16.2%의 설명력을 나타냈다.

IV. 논 의

1. 직무 스트레스, 자기 효능감과 업무수행 정도
본 연구대상자의 직무 스트레스, 자기 효능감과 업무수행 정도간의 관계에서 직무 스트레스 정도는 평균 3.69점으로 나타났다. 김³⁾ 연구에서 프리셉터의 직무스트레스 정도가 평균 3.64로 유사하였으며, 임상간호사를 대상으로 한 직무스트레스 정도를 비교해 볼 때, 박¹⁰⁾연구에서 평균 2.44점, 이²³⁾의 연구에서 평균 3.33점보다도 높았다. 이는 프리셉터는 본인의 간호업무 수행에 대한 스트레스를 갖고 있고 여기에 신규간호사 교육을 위한 업무로 스트레스가 가중되어 일반 간호사보다 스트레스 정도가 높으리라 사료되며 반면, 이러한 스트레스로 인해 간호업무의 효율성을 터득해 가며 교육하기 위해 준비하는 과정에서 자기 발전의 기회가 될 것으로 판단된다. 세부 영역별 직무 스트레스 정도는 업무량과중(4.07)이 평균 보다 높았다. 이는 선행 연구(21)3)16)들과 유사한 결과로 프리셉터 자신의 간호업무 외에도 프리셉터 역할이 부가되기 때문에 상대적으로 많은 업무를 처리하는데 압박을 받고 있으리라 생각한다. 일반적 특성에 따른 직무 스트레스 정도와 유의하게 차이를 보인 것은 프리셉터쉽 프로그램 참석시간이었다. 이는 프리셉터쉽 프로그램 운영에서 1일에 한정된 장시간의 이론교육으로 프리셉터의 직무 스트레스를 가중시키고 있음을 시사하고 있으며, 프리셉터 교육기간을 1-3일정도의 공식적인 훈련을 받아야 한다는³¹⁾ 연구 결과처럼 짧은 기간 동안 장시간

에 걸쳐 이론에만 초점을 맞추고 이루어지는 프리셉터 교육에 실무에 대한 교육내용과 시간에 대한 고려가 필요하다.

다음으로 연구대상자의 자기효능감 정도는 평균점 7.27점으로 노인전문병원 간호사 대상인 박¹²⁾ 연구의 평균 71.63점과 유사한 수준이었다. 일반적 특성에 따른 자기 효능감 정도에 유의한 차이를 보인 것은 연령, 결혼상태, 총 임상경력, 현부서 경력, 프리셉터로 근무한 경력, 프리셉터로 교육한 신규간호사 수로 나타났다. 이는 선행 연구^{12,22)}에서도 연령과 임상경력이 높고 기혼인 경우 자기 효능감이 높은 결과처럼 프리셉터의 연륜과 풍부한 경력으로 간호사로서 자신의 업무와 신규간호사의 교육을 적절히 소화시켜 자신감이 증진된 것으로 판단된다. 그리고 프리셉터로 교육한 신규간호사의 수가 많을수록 프리셉터 역할 및 업무수행에 있어 질적, 기능적 수준 향상과 대처능력이 신장되어 자기 효능감이 높은 것으로 사료된다.

마지막으로 연구대상자의 업무수행 정도는 평균 3.87점으로 류⁸⁾연구의 평균 4.06보다는 낮게 나타났다. 세부영역별 업무수행을 살펴보면 대인관계 및 의사소통이 평균 4.07점으로 가장 높았다. 이는 류⁸⁾연구에서 프리셉터쉽이 프리셉터의 의사소통과 대인관계술을 개발시킨다고 한 결과를 뒷받침한다. 일반적 특성에 따른 업무수행 정도에 유의한 차이를 보인 것은 연령, 결혼 상태로 나타났다. 이는 이²⁰⁾, 박¹¹⁾ 연구와 유사한 결과를 얻었는데 나이 들고 임상경력이 늘어감에 따라, 기혼이 미혼에 비해 여러 가지 갈등에 따른 스트레스에 대한 대처경험과 간호사로서의 역할을 지각 및 환자문제를 이해하고 해결하는 다수의 경험으로 대처능력이 더 높아지고, 사회적으로나 정서적으로 안정된 간호업무를 수행할 수 있기 때문인 것으로 생각된다. 류⁸⁾연구와 유사하나 본 연구결과 유의하지는 않았지만, 임상경력에서 ($F=2.042, p=0.09$) 7-9년 경력자가 업무수행 정도가 높은 것으로 나왔으며, 신규간호사와 동일한 근무시간에서도 ($F=2.309, p=0.08$) 6주 이상 함께 근무하면 업무수행 정도가 높은 결과

를 얻었다. 이는 신규간호사와의 프리셉터쉽 기간에 서로의 개인별 특성을 이해하고 적응하는 피드백 과정으로 인해 교육과정이 효율적으로 이루어 졌기 때문에 신규간호사와의 프리셉터가 함께 근무하는 시간에 대해 고려할 필요가 있다.

따라서 프리셉터의 자기효능감을 높여 스트레스를 감소시켜 업무 효율성을 높일 수 있는 중재 프로그램 연구가 필요하다고 본다.

2. 업무수행 관련요인

연구 대상자의 직무 스트레스, 자기 효능감, 업무수행과의 상관관계를 살펴본 결과, 직무 스트레스와 업무수행 정도는 순 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=0.193, p<0.01$). 이는 박¹¹⁾의 직무 스트레스의 세부 영역별 간호업무수행이 높았다는 연구결과와 이²⁰⁾ 연구와 일치하였다. 프리셉터는 간호업무와 신규간호사를 교육해야 하는 역할을 동시에 수행해야 하는 업무 과중과 책임으로 직무 스트레스가 유의하게 높은 것을 알 수 있다. 이는 업무과중과 책임증가에 따른 긴장, 신규간호사 특성 차이로 인한 갈등, 등으로 스트레스가 증가하는 동시에 업무수행 정도 또한 높아졌다고 설명할 수 있겠다. 이에 프리셉터쉽 기간에 주기적으로 직무 스트레스를 해소시킬 수 있는 프로그램 개발이 필요하리라 본다.

직무스트레스와 자기 효능감 사이에는 유의한 상관관계($r=0.050, p=0.464$)는 없었으며, 박¹²⁾의 연구와 일치하였다. 그러나 임상간호사 대상인 강¹⁾ 연구와는 상반된 결과로 자기 효능감이 높을수록 직무 스트레스가 감소되는 것으로 나타났다. 본 연구에서 프리셉터의 직무 스트레스와 자기 효능감이 정적 상관성이 유의하지 않은 것은 자기 효능감을 측정하는 도구가 일반적 자기 효능감을 측정하는 것이므로 프리셉터 업무수행에 맞는 구체적 자기 효능감을 측정할 수 있는 도구개발이 필요하다.

그러나, 연구 대상자의 자기 효능감과 업무수행 정도는 순 상관관계를 갖는 것으로 나타나 ($r=0.346, p<0.00$), 박¹²⁾의 노인 병원 간호사의 직무만족과 자기효능감에 대한 순 상관관계 연구결과와 일치하였다. 이는 자기 효능감이 높을수

록 프리셉터의 업무수행을 효율적으로 수행하는 것으로 볼 수 있어 자기 효능감 증진을 통한 업무수행 정도를 높이는 방안이 필요하겠다.

전체적으로, 연구 대상자의 업무수행과 관련된 주요 영향요인을 분석한 결과 자기효능감이 11.5%, 직무스트레스는 2.7%, 연령은 2.0%의 설명력으로 전체 설명력은 16.2%로 나타났다. 여기서 프리셉터의 업무수행에 영향요인을 알아보기 위한 도구의 설명력은 낮았다. 그러나 자기효능감, 직무 스트레스, 연령에 따라 업무수행 정도가 달라질 수 있다는 것을 시사하고 있다. 그러므로 프리셉터 프로그램 개발 및 운영에 있어 자기효능감을 높이며 직무 스트레스를 감소시킬 수 있는 방법들을 모색해야 할 것이다. 또한, 프리셉터로서 효율적인 업무수행을 위해 프리셉터 선정 기준에 연령을 고려해야 할 것이다.

이와 같은 결과는 프리셉터가 효과적이고 체계적으로 신규간호사를 교육하고 효율적인 간호 업무수행을 위해서는 자기 효능감을 증진시킴으로써 직무 스트레스를 감소시킬 수 있는 프리셉터쉽 프로그램 교육내용이 필요함을 제시해 준다. 또한 이러한 여건을 뒷받침하기 위해 프리셉터의 선정 기준에 신규간호사의 지지자이자 교육자의 자질을 갖추고 다방면의 풍부한 경험으로 원활한 간호업무수행을 할 수 있는 경력을 가진 연령 군으로 고려되어야 할 것이다.

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 프리셉터의 직무 스트레스 정도, 자기 효능감 정도를 파악하고 업무수행에 어느 정도 영향을 미치는지 규명함으로써 프리셉터쉽의 활발한 운영과 효율적 관리를 위해 프리셉터의 업무수행능력과 자질을 증진시킬 수 있는 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

연구대상자는 D광역시에 소재한 프리셉터쉽 제도를 운영하고 있는 4개의 종합병원에서 프리셉터로 활동하고 있는 간호사로 2008년 6월 30일부터 2008년 7월 20일까지 질문지를 배부하

였다. 대상자는 G-power analysis를 근거로 산출한 결과 119명이었고 본 연구에서는 215부를 수집하여 분석에 사용하였다.

수집된 자료는 SPSS WIN 17.0을 이용하여 실수, 백분율, 빈도분석, 평균평점과 표준편차, t-test 와 ANOVA, Pearson's 상관계수, 다중회귀분석으로 분석한 결과 연구대상자는 업무수행 정도에서 대인관계 및 의사소통을 가장 잘 하고 있고, 환자교육에 대한 업무를 제일 못 하고 있는 것으로 나타났다. 직무 스트레스 정도는 업무량과중이 가장 높았고 병동의 물리적 환경에 대한 직무 스트레스 정도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 자기 효능감 정도는 평점평균 7.28 ± 1.13 로 나타났다.

연구대상자의 일반적 특성에 따른 업무수행 정도는 연령, 결혼상태에 따라서 차이가 있는 것으로 보였다. 직무 스트레스 정도는 1회 프리셉터쉽 프로그램 참석시간에서만 유의한 차이를 보였으며, 자기효능감의 정도는 연령, 결혼상태, 임상경력, 현부서 경력, 프리셉터로 근무한 경력, 프리셉터로 교육한 신규간호사의 수에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 연구 대상자의 직무 스트레스가 높을수록, 자기 효능감이 높을수록 업무수행 정도는 높았다. 또한, 연구대상자의 업무수행과 관련된 주요 예측 요인을 분석한 결과 전체 설명력은 16.2%로 자기 효능감, 직무 스트레스, 연령순으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 통해서 프리셉터쉽의 효율적이고 활발한 운영으로 프리셉터의 업무 수행을 증진시키고 신규간호사 교육의 효과를 높이기 위해 프리셉터쉽 기간에 스트레스를 스스로 조절할 수 있고 자기 효능감을 높일 수 있는 중재에 대한 프리셉터 교육 프로그램 개발이 요구되며, 프리셉터쉽 진행 과정 중에 관리자들은 자기 효능감 증진과 직무스트레스를 감소를 위한 관리가 요구된다.

또한, 프리셉터의 선정에 있어 인생경험과 실무 경험이 풍부한 연령의 경력자로 고려해야 하고 자기계발 영역에 대한 교육기회가 지속적으로

제공되어야 할 것이다. 그리고 본 연구 대상이 D 광역시에 소개하고 있는 4개 대학병원에 국한하여 선정하였으므로 그 결과를 전체 프리셉터에게 확대 해석할 때에는 신중해야 할 것이다.

이상과 같은 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

1. 프리셉터쉽 프로그램에 자기 효능감을 향상시키고 직무스트레스를 낮추기 위해 자기능력 개발과 효율적인 업무수행 능력을 증진시킬 수 있는 전문교육과 훈련 내용이 포함되어야 한다.

2. 프리셉터의 업무향상을 위한 신규간호사 교육 시 업무량 감소, 적절한 보상, 등 제반 근무여건의 개선을 위한 정책과 해당 부서의 특성을 고려한 업무지침서 개발에 관한 체계적인 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

1. 강소영. 임상간호사의 자기효능감 및 지각한 사회적 지지와 심리적 소진의 관계. 이화여자대학교 교육대학원, 2006.
2. 김미애, 김혜숙, 최선숙, 김이영, 안영희, 한미정, 김순희, 공성화, 장수련, 김수영. 신규간호사 예비교육에서 실습지도자(프리셉터)의 교수효율성(Teaching Effectiveness) 연구. 임상간호연구, 3(2), 5-33. 1998.
3. 김수미. 프리셉터와 일반간호사의 직무스트레스와 직무만족도 비교연구. 전남대학교 대학원. 2003.
4. 김매자 & 구미옥. 임상간호원의 업무스트레스에 관한 분석적 연구. 간호학회지, 15(3), 39-49. 1984
5. 김종임. 자조집단활동과 자기효능성 증진법을 이용한 수중운동 프로그램이 류마티스관절염 환자의 통증, 생리적 지수 및 삶의 질에 미치는 영향. 서울대학교 대학원 박사학위논문. 1994.
6. 김지영. 프리셉터의 지도유형과 신규간호사의 학습유형이 신규간호사의 업무수행과 직무만족에 미치는 효과. 서울대학교 대학원. 2003.
7. 김창희, 김혜숙, 조혜성, 이순옥, 함형미, 박미미. 신규간호사 배치후 교육시 프리셉터쉽 적용 사례연구. 성인간호학회지, 10(2), 546-559. 2000.
8. 류은혜. 프리셉터의 업무수행에 관한 연구. 부산대학교 일반대학원. 2004.
9. 문경선. 프리셉터 교육이 프리셉터 역할인식과 직무만족도에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원. 2003.
10. 박남정. 임상간호사의 직무스트레스와 대처유형, 부산대학교 대학원. 2008.
11. 박상미. 정신과 간호사의 직무 스트레스와 간호업무수행과의 관계. 중앙대학교 행정대학원. 2003.
12. 박성석. 노인전문병원 간호사의 자기효능감, 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향, 대전대학교 일반대학원. 2005.
13. 박수연. 프리셉터의 업무부담에 관한 연구. 부산대학교 일반대학원. 2003.
14. 성미혜, 김자원, 김혜원. 프리셉터와 신규간호사의 직무 스트레스와 직무 만족도 비교. 대한임상간강증진학회지 7(2), 131-138. 2007.
15. 송선주. 외과계간호사 프리셉터쉽 개발과 적용경험. 연세대학교 교육대학원. 2004.
16. 양남영. 프리셉터와 프리셉티의 간호 업무 성과 영향요인. 한국간호교육학회지, 11(2), 135-141. 2005.
17. 이미정. 간호사의 실무능력과 관련요인 분석. 연세대학교 대학원. 2002.
18. 이세민. 프리셉터 간호사의 직무만족과 역할갈등에 관한 연구, 아주대학교 대학원. 2004.
19. 이영희. 프리셉터(프리셉터)의 직무만족도와 소진경험에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원. 2002.
20. 이운민. 간호사 업무수행과 조직유효성과의 관계. 전남대학교 대학원. 2006.
21. 이정희, 김동욱. 프리셉터쉽 경험이 프리

- 셉터의 업무수행과 직무만족에 미치는 영향. 한국간호교육학회지, 6(2), 345-358. 2000.
22. 이지순, 오원옥. 간호사의 생동성에 영향을 미치는 요인. 대한간호학회지, 37(5), 676-683. 2007.
23. 이해정. 임상간호사의 성격특성, 업무스트레스와 직무만족에 관한 연구, 조선대학교 대학원. 2002.
24. 조은숙. 프리셉터가 인지한 역할수행과 역할갈등에 관한 연구. 아주대학교 대학원. 2002.
25. 한성숙, 양남영, 송선호. 프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입에 대한 연구. 간호행정학회지, 9(4), 641-650. 2003.
26. Balcaine, A. & Bowler, P., Action research applied to a preceptor program. *Journal of Nursing Staff Development*, 13(4), 193-197. 1997.
27. Cohen, J., & Cohen, P., *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (2nd edition). Hillsdale, NJ: Erlbaum. 1983.
28. Gray-Toft, P., & Anderson, J. P., Stress among hospital nursing staff: its cause and effects. *social science & medicine*, 15A, 639-647. 1981.
29. Motowidlo S. J., Manning M. & Packard J. S., Occupational stress : Its causes and consequences for job performance. *Apple Psychology*, 71(4), 18-629. 1986.
30. Schwirian P. M., Evaluating the performance of nurses : A multidimensional approach. *Nursing Research*, 27(6), 347-351. 1978.
31. Shamian, J. & Inhaber, R., The concept and practice of preceptorship in contemporary nursing : A review pertinent literature. *International Journal of Nursing Student*, 22(2), 79-88. 1985.
32. Sherer. M., Maddus. J. E. Mercandate. B., Prentice-Dunn. S., Jacobs. B., & Rogers. R., W., Self-efficacy scale: construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671. 1982.
33. Virginia, E., Susan. E., Gottlieb, T. & Schwartz, F., Improving Self-Efficacy in Nursing Research. *Clinical Nurse Specialist*, 10(2), 83-87. 1996.

