

주요개념 : 프리셉터십, 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입

프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입에 대한 연구

한성숙*, 양남영**, 송선호***

I. 서 론

1. 연구의 필요성

간호조직 내에서 간호사는 경력과 관계없이 누구나 환자에게 지속적이면서 직접적인 간호를 수행해야 하는 전문인력으로서 자신의 능력을 발휘해야 하지만 신규간호사는 학교에서 습득한 이론과 실무의 차이로 현실충격(reality shock)을 겪게 되고, 업무 수행하는 데는 준비가 충분치 않다. 따라서 학생의 역할에서 벗어나 충분한 전문지식을 바탕으로 신속하고 효율적인 간호사의 역할을 수행할 수 있도록 도와주는 지(知)와 행(行)을 모두 이루는 간호단위별 실습교육이 필요하다(Youn, 2001). 국내의 대다수의 병원에서는 신규간호사의 효율적인 교육을 위하여 프리셉터 제도를 적용하고 있으며, 특히 3차 진료 기관에서는 거의 정착단계에 있다고 볼 수 있다.

프리셉터 제도는 처음으로 전문직 역할을 맡게 된 간호사 또는 새로운 지위에서 일하게 된 간호사들의 훈련을 쉽게 하기 위하여 구조화된 계획으로써(Kim, et al., 2000), 특정한 프리셉터 한 명과 짝이 된 간호사에게 제공되는 개별화된 교수-학습방법이다. 신규간호사는 숙련된 프리셉터와 1:1의 상호작용을 통해 일관된 교육, 즉각적인 피드백을 받게 되고 심리적 으로 안정된다(Chickerella & Lutz, 1981), 또한 프리셉터는 개 개인의 성장을 위한 자극제로서, 스스로의 노력과 계속적인 교육을 통한 자기개발의 기회를 갖게 되는 체계이다(Barrett & Myrick, 1998).

그러나 프리셉터 제도의 효율성이 신규간호사의 교육적 측면에서만 확인되고 있고 프리셉터 개개인의 전문직으로서의

성장을 위한 유용한 제도임에 대한 인식은 부족한 편이다. 즉 프리셉터 제도의 방향이 신규간호사의 측면으로만 편중되어 있어 그 발전에 저해요소로 작용하고 있고, 프리셉터들의 고충 또한 해결되지 않고 있는 실정이다. 또한 프리셉터 프로그램이 우리나라 병원에서 적용되고 있지만, 조직의 유용성과 관련된 연구는 거의 없다. 조직의 유용성은 조직의 목표달성 정도를 나타내는 조직유효성의 증진을 통하여 확인할 수 있고, 이것은 직무만족, 조직몰입, 동기부여, 사기 등 구성원의 행동지표로 평가 될 수 있다. 그러나 조직유효성을 확인하기 위한 변수로 가장 많이 사용되는 개념은 직무몰입과 직무만족이고 직무만족은 자율성과 임파워먼트가 그 선행요인으로 다루어지고 있다(Lee, 2000). 또한 직무만족과 조직몰입은 상보관련성이 있으며, 조직에 몰입한 사람은 조직과 직무에 동기부여가 잘 될 뿐 아니라 직무만족도와 직무성취도 높다는 결과가 있다(McNeese-Smith, 1995). 이에 프리셉터의 업무수행과 관련하여 직무만족의 선행요인인 자율성과 임파워먼트를 확인하고 조직몰입과의 관계를 확인하여 각각의 변수들이 프리셉터 업무수행에 얼마나 중요한 기능을 하는가를 확인할 필요가 있다고 생각된다.

따라서 본 연구자는 프리셉터의 업무수행과 프리셉터 제도의 유용성을 확인하고, 효율적인 프리셉터 제도의 개발 및 활용방안을 위한 기초 자료를 제공하고, 프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입의 정도 및 이들 변수간의 관계를 파악하고자 본 연구를 시도하였다.

2. 연구의 목적

본 연구는 프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입의 정도를 파악하기 위한 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

*가톨릭대학교 간호대학

**건양대학교 간호학과

***강남성모병원 간호부

- 1) 프리셉터의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 프리셉터 양성과정 전, 후의 프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입에 대한 차이를 파악한다.
- 3) 프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트 그리고 조직몰입간의 관계를 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 프리셉터

신규간호사와 1:1 방법을 통해 일상의 간호단위업무에 대한 교육과 훈련을 수행하여 신규간호사의 사회화에 대한 적응을 촉진시키는 경력간호사이다(Ferguson, 1996; Youn, 2001). 본 연구에서는 각 간호단위 내에서 수간호사의 추천을 받은 자로 26시간의 프리셉터 양성과정을 이수한 자를 말한다.

2) 업무수행

간호사가 전반적인 임상영역에서 실무를 수행하는 정도를 의미하며, 본 연구에서는 Park(1989)이 개발한 도구로 측정된 점수를 말한다.

3) 자율성

간호사가 전문직으로서 법적, 윤리적 업무수행 표준에 충실하게 스스로 결정함으로써 전문직 의무를 수행하는 능력을 의미하며(Ha, et al., 2002), 본 연구에서는 Schutzenhofer(1983)가 간호전문직의 자율성 정도를 측정하기 위하여 개발한 30문항의 도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.

4) 임파워먼트

조직 내 구성원의 역량과 능력을 증대시켜 최대한으로 활용하여 조직성과를 지속적으로 증진시키는 자조직 강화를 의미하며, 본 연구에서는 Spreizer(1995)가 개발한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.

5) 조직몰입

개인이 조직의 목표와 가치에 대한 동일시의 정도를 의미하며(Nam & Park, 2002), 본 연구에서는 Mowday 등(1979)이 개발하고, Lee(1998)가 번역한 것을 사용하여 측정된 점수를 말한다.

II. 문헌고찰

1. 프리셉터, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입

1975년부터 간호학에서 사용된 프리셉터(preceptor)라는 용어는 15세기 중반부터 통용되었던 개별교수(tutor), 교육자(instructor)의 일반적인 개념에서 비롯되었다. 프리셉터의 사전적 의미는 교훈자, 교사, 병원에서 학생을 가르치는 임상지도 간호사이다. 한편, 간호학에서는 경력이 있고, 지도력과 간호실무의 질이 높아 신규간호사가 실무를 잘 수행할 수 있도록 일대일의 관계에서 도와주는 임상지도자를 말하고, 프리셉터십(preceptorship)은 해당분야에서 실무경험과 이론적 지식의 통합이 가능한 전문가의 감독 아래 이루어지는 교육을 의미한다(Ferguson, 1996; Youn, 2001). 프리셉터 활용의 근거가 되는 배경을 살펴보면, 가장 효과적인 학습기회를 제공하는 교육방법이 1:1 교육임을 강조한 Tough(1979)의 Mentor theory로 인간은 타인을 통하여 자신의 역할모델을 정하고 그를 모방하여 사회화된다는 Bandura(1977)의 Social learning theory, 인간은 인간 그 자체로서 존중받을 권리가 있고, 각각의 인간은 개인적 특징을 가지고 있어, 대상자를 존중하는 인본주의적 간호를 행해야 한다는 Watson(1988)의 Caring theory 등이 있다.

앞에서 서술한 정의와 배경을 정리해 보면, 프리셉터는 임상 경험이 많은 연장자로, 신규간호사의 개인적 특성을 존중하고, 그들에게 좋은 역할 모델이 되며 신규간호사가 조직생활에 잘 적응할 수 있도록 조연자, 상담자, 교육자 등의 역할을 1대1로 하는, 가정의 어머니와 같은 존재라고 정의할 수 있고, 프리셉터 제도는 교육을 받은 프리셉터에 의해 행해지는 인간중심적이고 전문가적이면서 개별화된 교육과 훈련 프로그램이라고 할 수 있겠다.

영국 중앙간호사회(UKCC; the United Kingdom Central Council for Nurses)에서는 '프리셉터는 주치 간호사로서 동일 분야에서 12개월 이상의 경력을 가지고 있는 사람'이라고 규정하였는데 이것이 프리셉터 선정 기준에 있어 유일한 공식적 지침이다. 미국에서도 프리셉터는 특정 간호단위에서 최소 9~12개월 경력을 가진 사람으로 요구하고 있다.

프리셉터는 존경심, 현실적, 인내심, 개방적, 화합적, 지지적, 긍정적, 유머, 건설적, 성숙한 태도와 정책/방법, 간호수행의 지식, 간호기록지 작성법, 현실충격에 관한 지식, 문화의 차이, 필요한 지식의 습득, 병동스케줄, 교육 원리에 대한 지식, 환자간호 기구 사용, 자료의 이용, 대인관계, 조직사회론, 문제해결법,

의사결정법, 우선순위결정, 전문적인 대화 기술 등 태도, 지식, 기술 측면에서 자격을 갖추어야 한다.

이상 서술한 내용을 정리해 보면 프리셉터는 임상 경력이 최소 2년 이상은 되어야 하고, 간호수행시 기본원칙을 지키며, 인간적, 교육적 자질을 겸비하면서 전문적 간호사로서의 긍지를 가진자로 다른 사람에 의하여 추천되어 일정한 교육프로그램을 이수한 자이어야 한다고 본다.

본 연구에서 다루는 주요개념인 자율성과 임파워먼트, 조직몰입에 대한 내용을 논의하겠다. 자율성은 전문직에 속한 구성원이 자신의 역할을 스스로 통제하고 결정하는 독립성과 자유로움을 의미하며, 자율성에 대한 지각 증대가 전문직으로서의 지위를 강화시켜 줄 수 있고 더욱 질 높은 간호를 하게하며, 의사결정 상황에서 개인의 판단은 직무만족의 중요한 결정인자이다(Dwyer, et al., 1992). 또한 자율성은 간호사가 전문직으로서 법적, 윤리적 수행표준에 충실하면서 스스로 독자적인 결정을 함으로써 전문직 의무를 수행하는 능력을 의미하기도 한다. 많은 연구에서 자율성을 조직의 유효성을 나타내는 직무만족의 중요한 변수로 보고하고 있다. 즉 직무에 대한 자율성이 있다고 느낄수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(Dwyer, et al., 1992). 조직의 목표달성을 위해 조직구성원의 자발성과 자율성은 중요하며 간호조직에서도 목표달성을 위하여 간호사의 자발적 또는 자율적 업무수행이 강조되고 있다. 따라서 간호사의 직무만족 및 성과에 영향을 미치는 중요한 변수인 자율성을 확보하여 간호업무를 수행하도록 실무환경을 조성하는 것은 중요하며, 간호사들의 자율성을 증진시키는 것은 간호의 전문성 및 독자성 확보와 질적 보장에 있어서도 중요하다(Ha, et al., 2002).

임파워먼트는 구성원들에게 자신이 조직에서 무력한 존재가 아니라 조직을 위해 많은 공헌을 할 수 있는 능력이 있다는 확신을 심어주는 요인으로(Bak, 2002), 능력과 의욕뿐만 아니라 조직에서 일을 처리할 수 있는 실질적인 권한이 동시에 추구되어야 한다는 것을 의미한다. Spreizer(1995)는 개인의 심리적인 특성을 조직의 성과나 직무방법에 영향을 미칠 수 있는 측면에서 연구하여 임파워먼트의 구성요소를 의미성(meaningfulness), 영향력(impact), 역량(competence), 자기결정력(self-determination)으로 나타냈다. 그리고 임파워먼트는 직무만족, 조직몰입과 강한 상관관계가 있으며 간호사의 임파워먼트 지각이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 주어 간호업무 효과성을 향상시킬 있다는 결과가 있으며, 간호사를 임파워시키는 것은 간호사의 직무만족과 조직몰입을 높일 수 있는 중요한 인력관리 방안임을 제시하였다(Lee, 2001). 또한

임파워먼트는 자기효능감, 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 것으로도 나타났고, 조직 내에 만연된 무력감을 해소하고 간호사를 업무와 조직에 더욱 몰입케 하여 조직의 혁신과 변화, 성장과 발전을 도모하기 위해서는 간호사의 임파워먼트를 결정하는 요인과 조직에 미치는 영향을 밝히는 연구가 필요함을 시사하였다(Kim & Lee, 2001).

마지막으로 조직몰입은 자신이 속한 조직의 가치를 내재화하여 조직에 적극적으로 개입하는 태도로 조직에 대한 동일시나 충성의 표현이라고 할 수 있으며, 구성원으로 하여금 조직에 남아 있으려는 강한 성향으로서 한 개인의 특정 조직에 대한 상대적 동일화나 관여의 강도(Mowday, et al., 1979)로 정의된다. 조직몰입은 조직에 대한 구성원 개개인의 감정을 반영하는 포괄적 개념으로, 최근 조직몰입은 직무만족보다 조직의 성과나 이직 등의 조직상황에 대한 예측력이 높다는 점에서 조직의 유효성을 평가하는데 적절한 변인으로 보았다. 임파워먼트와 조직몰입의 관계를 볼 때 간호사의 임파워 수준이 높을수록 조직몰입이 높았으며 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤고(Kim & Lee, 2001), 임파워된 개인은 업무에 대한 집중력과 탄력성이 증대되고 업무처리의 주도성이 증대하였고 임파워된 개인은 자신의 조직에 헌신하고 자신을 조직과 동일시하는 성향이 강하다고 할 수 있다(Lee, 2001).

따라서 이 개념들은 조직의 유효성을 확인하기 위해 자주 다루어지는 내용이므로 본 연구에서 프리셉터의 업무와 함께 분석하고자 하였다.

2. 프리셉터와 관련된 선행연구

국내에서의 연구는 프리셉터의 교수효율성의 평가, 임상실습교육에서의 프리셉터의 활용도, 프리셉터의 직무분석, 역할수행도와 역할중요도에 대한 지각, 프리셉터쉽 적용사례 분석, 프리셉터쉽의 효과분석 등에 대한 연구가 진행되었다(Lee & Kim, 2000; Yoon, 2001; Ryoo, et al., 2001; Choi, et al., 2002). 프리셉터와 관련된 선행 연구에서 프리셉터 제도는 프리셉터와 신규간호사의 업무수행과 직무만족도를 높이는 것으로 나타났다. 최근의 몇몇 연구에서는 프리셉터가 경험하는 스트레스, 프리셉터의 업무분석, 역할수행도, 역할 중요성 등에 대하여 규명하면서 프리셉터의 역할과 그 중요성을 재확인하였다.

프리셉터와 관련된 외국의 선행연구는 다음과 같다. 우선, McGrath와 Princeton(1987)은 신규간호사를 위한 프리셉터 제도의 8년 후를 평가하여 신규간호사의 만족도가 높았고 스트레스는 감소되었음을 검증하였고, Mooney 등(1988)은 프리셉

터십을 통한 프리셉터 측면에서의 효과 검증을 통하여, 프리셉터의 교수법, 임상업무기술, 대인관계술에 대한 능력면에서 향상여부를 검증하였다. Anita(1997)의 연구에서도 프리셉터 측면에서의 효과 검증을 통하여 프로그램이 경력간호사에게 동기부여가 되어 직무만족과 개인적인 발전을 증진시켰다고 하였다. 또 Barrett와 Myrick(1998)의 연구에서는 프리셉터십이 프리셉터의 직무만족과 간호업무수행에는 긍정적인 영향을 주었지만, 프리셉터의 직무만족과는 관련성이 없는 것으로 나타났다. Ohrling과 Hallberg(2001)은 실습지도자의 의미에 대한 현상학적 연구에서 실습지도자의 의미는 학습의 촉진자와 피학습자 보호자의 두 개의 개념을 가진 것이라고 했다. 프리셉터와 관련된 선행 연구들은 대부분 프리셉터와 신규간호사가 지각한 프리셉터의 업무수행 및 직무만족과 직무만족에 미치는 영향, 또는 프리셉터의 업무분석 등으로 나타났으며 프리셉터 교육 프로그램이 간호사의 업무수행과 조직 유효성(자율성, 임파워먼트, 조직몰입)에 미치는 효과(Yang, 2003)는 거의 없는 실정이어서 본 연구에서 시도하고자 하였다.

III. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입의 정도를 파악하고자 실시한 단일군 전후 실험연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상은 일개 C대학 부속 병원에서 근무하는 간호사 중, 신규간호사의 교육경험이 있고, 스스로 프리셉터 제도에 참여하기를 희망하며 수간호사의 추천을 받은 자로 총 29명이다.

3. 프리셉터 양성과정

본 양성과정은 프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입을 증진하기 위하여 연구자가 그 내용은 구성하고, 병원 간호교육 팀과 함께 26시간의 교육 및 훈련을 통하여 진행하였다. 프리셉터 양성과정의 내용은 Yang(2003)이 문헌을 토대로 개발한 것을, 간호학교수 2인, 임상행평가 3인, 임상교육가 2인에게 내용 타당도를 검증받은 것을 사용하였다.

〈Table 1〉 The contents and time schedule of Preceptor Training Program

Contents	Time
Introduction of preceptorship	2 hours
Nursing organization	2 hours
Teaching & learning method	3 hours
Interpersonal relationship	3 hours
Organization management	3 hours
Self management	3 hours
Basic nursing practice	10 hours
Total	26 hours

4. 연구도구

본 연구의 도구는 연구대상자의 일반적 특성 8문항, 업무수행 23문항, 자율성 30문항, 임파워먼트 12문항, 조직몰입 15문항으로 구성되어 있다.

업무수행은 Park(1989)이 간호사의 업무수행도를 파악하기 위해 개발한 도구로 간호업무의 특성을 독자적, 비독자적, 대인관계로 구분하였다. 각 문항은 5점 척도로 점수가 높을수록 업무수행 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 사용한 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .91이었다.

자율성은 Schutzenhofer(1983)가 간호전문직의 자율성 정도를 측정하기 위하여 개발한 30문항의 도구를 사용하였다. 도구는 4점 척도로 되어 있으며 문항별 가중치(1~3점)가 있어 각 문항에 대한 응답자의 점수를 곱하여 총점을 내었다. 점수가 높을수록 간호사의 자율성이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach' α 값은 .92이었다.

임파워먼트는 Spreizer(1995)가 개발한 도구로 역량, 의미성, 자기결정성, 효과성의 4가지영역으로 구성된 도구이다. 각 문항은 5점 척도로서 점수가 높을수록 임파워먼트 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach' α 값은 .91이었다.

조직몰입은 Mowday 등(1979)이 개발하고, Lee(1998)가 번역 사용한 것을 간호대학 교수 2인이 수정 보완한 것을 사용하였다. 이 도구는 15문항 중 응답의 편중을 감소시키기 위하여 6 항목은 부정문으로 이루어졌다. 각 문항은 7점 척도로서 점수가 높을수록 조직 몰입 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도 Cronbach' α 값은 .82이었다.

5. 자료수집 절차 및 분석

본 연구에서는 29명의 대상자에게 일반적 특성, 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입으로 구성된 자가 보고식 설문지를 프리셉터 양성과정 시행 전과 후에 작성하여 각각 29부가 회수되었다.

수집된 자료는 SPSS PC를 이용하여, 대상자의 일반적인 특성은 빈도와 백분율, 업무수행, 자율성, 조직몰입은 평균(M), 표준편차(SD), Paired t-test, 각 변수간의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficients를 이용하여 분석하였다.

13명(45%)이었다. 결혼상태는 기혼이 10명(34%), 미혼이 19명(66%)이었다. 병원 근무경력력은 3년 미만인 1명(4%), 3~4년이 1명(4%), 4~5년이 4명(14%), 5~6년이 9명(31%)이며, 6년 이상은 14명(48%)으로 나타났다. 교육정도는 3년제가 3명(10%), 4년제가 19명(66%), 석사 이상이 7명(24%)이었다. 종교는 기독교가 3명(10%), 천주교가 15명(52%), 무교가 11명(38%)이었다. 직업을 선택한 동기는 스스로 선택한 경우가 26명(90%)이었고, 타인에 의한 선택은 3명(4%)이었다. 직업에 대해 아주 만족한다는 응답이 3명(4%), 만족한다는 15명(90%), 그저 그렇다는 2명(7%)이었다<Table 2>.

IV. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 연령은 26~29세가 16명(55%), 30세 이상은

2. 프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입

1) 프리셉터 양성과정 전·후의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입

프리셉터 양성과정 전·후로 실시한 프리셉터의 업무수행

<Table 2> General Characteristics of Subjects

(n=29)

Variables	Categories	n	(%)
Age(yrs)	26~29	16	55.17
	above 30	13	44.83
Marital status	married	10	34.48
	unmarried	19	65.52
Carrier(yrs)	below 3	1	3.45
	3~4	1	3.45
	4~5	4	13.79
	5~6	9	31.03
	above 6	14	48.28
Education	diploma	3	10.34
	bachelor	19	65.52
	master	7	24.14
Religion	christian	3	10.34
	catholic	15	51.72
	none	11	37.93
Job motivation	self	26	89.66
	non-self	3	10.34
Job satisfaction	best	3	3.45
	good	15	89.66
	mean	2	6.90

은 유의한 차이가 있었고($t=2.47, p=.0288$), 자율성($t=4.10, p=.0004$), 임파워먼트($t=8.44, p=.0001$), 조직몰입($t=5.10, p=.0001$)도 프리셉터 양성 과정 전과 후에 유의한 차이를 보였다<Table 3>.

2) 프리셉터의 업무수행과 임파워먼트의 하부요인

각 변수의 하부요인에서 업무수행은 프리셉터 양성과정 전에는 독자적 간호업무가 가장 높은 점수를 보였고, 프리셉터 양성 후에는 대인관계가 가장 높은 점수를 나타냈다. 임파워먼트는 프리셉터 양성과정 전, 후 모두 의미성이 가장 높은 점수를 나타냈다<Table 4>

3) 프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입과의 관계

자율성과 임파워먼트와의 관계만을 제외한 모든 변수 간에는 유의한 상관관계가 있었다($p<0.05$). 업무수행과 임파워먼트

는 높은 상관관계를 나타냈으나($r=0.48, p<0.001$), 임파워먼트와 자율성은 관계가 없는 것으로 나타났다($r=0.22, p=0.07$)<Table 5>.

V. 논 의

프리셉터 프로그램은 인간관계의 특성을 이용하여 간호사에게 적용되는 교육, 훈련, 경력개발을 목적으로 하는 인력 관리 활동의 하나이다. 현재 시행되고 있는 프로그램은 신규간호사에게 사회인의 한 사람으로서 겪게 되는 변화에 대한 스트레스를 덜 받으며 역할변화를 자연스럽게 받아들이도록 하여 업무수행을 잘 하도록 하는 것이다. 그러나 신규간호사의 교육적 책임을 지고 있는 프리셉터는 자기개발과 발전을 도모한다는 기존의 목적과는 달리 업무 과중, 부담스러운 책임, 지지체계의 부족, 스스로에 대한 부족함 등을 느끼고 있다(Ohriling & Hallberg, 2001; Choi, et al., 2002).

<Table 3> The Comparative Analysis of Performance, Autonomy, Empowerment, and Organizational Commitment at Pre and Post Preceptor Training Program (n=29)

Variable	Pre	Post	t	p
	M±SD	M±SD		
Performance	3.34±0.44	3.61±0.28	2.47	.0288
Autonomy	5.54±0.42	6.18±0.54	4.10	.0004
Empowerment	3.65±0.11	4.10±0.64	8.44	.0001
Organizational commitment	4.24±0.48	5.23±0.66	5.10	.0001

<Table 4> Mean score of Factors in Performance and Empowerment (n=29)

Variable	Factor	Pre	Post
		M±SD	M±SD
Performance	Independent work	3.40±0.22	3.43±0.44
	Dependent work	3.19±0.44	3.46±0.40
	Interpersonal relationship	3.24±0.46	3.75±0.33
Empowerment	meaning	3.72±0.18	4.27±0.57
	competence	3.68±0.21	4.01±0.50
	self-determination	3.62±0.17	3.89±0.52
	impact	3.51±0.24	3.74±0.68

〈Table 5〉 Correlation of Performance, Autonomy, Empowerment and Organization Commitment

(n=29)

	Performance	Autonomy	Empowerment	Organization Commitment
Performance				
Autonomy	0.41***			
Empowerment	0.48***	0.22		
Organization Commitment	0.24**	0.41***	0.40***	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.00

본 연구 결과 프리셉터의 업무수행은 프리셉터 양성과정 전·후로 유의한 차이를 보였다. 이는 Ryoo 등(2001)의 연구에서 같이 프리셉터로 추천된 경력간호사는 현재 신규간호사의 교육을 담당하고 있는 자로서 어느 정도 이상의 교육적 자질과 조건을 갖추고 있고, 신규간호사의 교육시 혼자 업무수행을 할 때와는 달리 정확한 간호수행을 위한 노력을 하고 있다고 생각된다. 또한 프리셉터 양성과정을 통해 자신의 지식 및 기술을 재확인할 수 있어 더욱 정확한 간호수행을 할 수 있었고 역할 모델로서의 책임감과 신중함을 가지고 업무에 임하기 때문에 프리셉터 양성과정 후의 업무수행 정도가 증가된 것으로 사려된다(Anita, 1997; Lee & Kim, 2000).

본 연구 결과 프리셉터의 자율성은 프리셉터 양성과정 전·후에 유의한 차이를 보였는데, 특히 독자적 간호업무 수행과 환자 간호와 간호사 교육에 대한 독자적이고 전문적인 간호판단을 하는 항목에서 큰 차이를 보였다. 이는 양성과정을 통하여 자기관리와 전문직에 대한 개념을 재정립하면서 자기존중, 간호사 상호존중, 자기옹호 등과 같은 활동이 강조된 것으로 생각된다. 양성과정을 통해 프리셉터가 신규간호사 교육의 주체로서 교육내용에 대한 자신감, 확신, 능동적인 프리셉터로서의 태도를 가지게 되어 신규간호사에게는 역할모델로서의 강한 신뢰감을 주고 신규간호사의 원만한 사회화 과정에 도움이 될 것으로 생각된다. 특히 자율성의 영향 요인에 관한 선행연구(Lee, 2000; Ha, et al., 2002)의 결과에서처럼 프리셉터에 대한 개인적 배려, 즉 신규간호사 교육자로서의 책임과 인정, 프로그램의 참여를 위한 교육휴가 제공, 관리자의 격려 및 관심 등이 자율성을 증진시켰다고 생각된다. 따라서 프리셉터가 자율성을 발휘하여 효율적인 신규간호사의 교육은 물론 간호단위내의 중심적인 역할을 해낼 수 있도록 확고한 지지체계를 마련함이 중요한 과제라고 생각된다.

프리셉터의 임파워먼트도 프리셉터 양성과정 전·후 유의

한 차이를 보였다. 이는 여러 선행연구(Kim & Lee, 2001; Heather, et al., 2001; Nam & Park, 2002)에서와 같이 프리셉터 양성과정을 통하여 프리셉터 역할의 재확인, 교수학습법, 조직 속에서의 자신의 위치, 역할의 중요성에 대한 재인식 등이 강조되어 조직의 목표와 자신의 가치와 신념을 일치시켜 스스로 맡은 직무에 만족하게 된 결과라고 생각된다. 특히 임파워먼트의 하부요인인 의미성, 역량, 자기결정성, 효과성의 4가지 영역 모두에서 향상됨과 동시에 의미성, 역량, 자기결정성, 효과성의 순으로 높은 점수를 보였다. 이는 앞으로 임파워먼트를 증진시키는 간호관리 전략을 통하여 프리셉터라는 역할이 주는 의미와 프리셉터로서의 역량, 간호를 수행하는데 있어서의 프리셉터로서의 결정성, 신규간호사에게 미치는 효과 등의 측면을 충분히 고려하여 효율적인 인력관리를 할 수 있을 것으로 사료된다(Nam & Park, 2002).

따라서 앞으로 간호 조직 내에서는 프리셉터가 자신의 역량을 충분히 발휘하고, 간호문제에 대한 자기결정을 할 수 있도록 중간관리자나 최고관리자는 확고한 지지체계를 제공할 수 있는 제도적 장치를 마련하여야 한다고 본다.

프리셉터의 조직몰입 역시 프리셉터 양성 과정 전·후 유의한 차이를 보였다. 이는 Lee(1998), Kim과 Lee(2001)의 연구에서와 같이 프리셉터 양성과정에서 자신이 속한 조직의 철학, 비전, 지역사회에서의 활동, 발전가능성 등의 재확인, 조직문화의 평가와 이상적인 조직문화 만들기, 조직 속에서의 자신의 발전가능성과 조직을 위한 나의 활동, 올바른 리더십 발휘 등이 강조됨으로써 얻게 된 결과라고 생각된다. 따라서 프리셉터 양성과정을 통하여 증진된 조직몰입을 계속 유지하기 위해서는 정서적, 신체적인 프리셉터의 고충을 덜어주기 위한 체계적이고, 현실 가능한 제도를 마련함이 필요하다고 사려된다.

본 연구에서 프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입간에는 높은 상관관계가 있었다. 특히 업무수행과 임파

워먼트에 있어서 높은 유의한 관계를 나타냈다. 이는 프리셉터의 업무수행을 원활히 하기 위해서는 임파워먼트를 증진시키는 전략이 필요함을 알 수 있고, 프리셉터에게 부여되는 임파워먼트는 신규간호사의 교육의 책임자로서 그 역할을 충분히 발휘하여 결과적으로 간호조직의 생산성 향상에 큰 역할을 하게 될 것으로 생각된다.

이상을 종합하여 볼 때, 프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입은 프리셉터 양성과정을 통하여 충분히 증가시킬 수 있었음을 확인하였으며, 프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입은 서로 상관관계가 있고, 특히 업무수행과 임파워먼트는 강한 관계가 있음을 알 수 있었다. 따라서 프리셉터가 신규간호사를 교육 하는 동안 자신의 역할을 잘 수행할 수 있도록 다양한 배려와 발전의 기회를 충분히 제공할 수 있는 제도가 마련되어야 한다고 생각한다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입을 파악하기 위하여 C 대학 부속병원에서 근무하고 있는 간호사 29명을 대상으로 실시하였다. 연구방법은 29명의 프리셉터에게 본 연구자가 연구의 목적에 맞게 구성된 내용을 토대로 26시간의 양성과정을 실시하였고, 과정을 마친 프리셉터는 병원의 행정적 방침에 따라 신규간호사 교육을 5주간 실시하였다.

연구결과, 프리셉터 양성과정이 프리셉터의 업무수행은 물론 자율성, 임파워먼트, 조직몰입의 정도를 증가시켰다. 자율성, 임파워먼트, 조직몰입의 점수는 프리셉터 양성과정 전보다 높게 나타났다. 이는 프리셉터 양성과정을 통하여 프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입의 향상을 통해 조직유효성 증진에 많은 도움을 줄 수 있을 것으로 사려된다.

따라서 본 연구의 결과를 통해 프리셉터의 역할만을 요구하는 프리셉터 양성과정이 아니라 프리셉터 개개인의 발전을 통한 조직 전체의 유효성 증진을 위한 인적자원개발 전략으로서 간호조직에서 많이 활용되어야 할 것이다. 그러기 위해서는 프리셉터를 위한 지지체계, 행정적 기반확립 등의 제도 전반에 걸친 체계화가 필요하다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

- 1) 본 연구의 대상은 일개 대학 부속병원의 프리셉터로서 본 연구의 결과를 확대 해석하는 데 신중을 기해야 하며, 대상 범위의 확대를 통한 반복연구가 필요하다.

- 2) 교육을 받는 신규간호사의 자율성, 임파워먼트, 조직몰입의 정도를 파악하여 조직유효성 증진의 전략으로서의 프리셉터 제도의 유용성을 좀 더 증명해 볼 수 있는 연구도 의미가 있을 것이다.
- 3) 신규간호사 교육 후 자율성, 임파워먼트, 조직몰입 증진을 위한 전략에 대한 연구를 계속하는 것도 의미가 있을 것으로 본다.

참고 문헌

- Anita, M. (1997). Motivating Staff to Serve as Clinical Preceptors. *Nurs Manage* 28(6), 66-70.
- Bak, W. S. (2002). The Relationship between Leadership, Empowerment and Nursing Performance. *JKANA* 8(2), 335-346.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood cliffs, N. J. : Prentice Hall, a2-22.
- Barrett, C. & Myrick, F. (1998). Job Satisfaction in Preceptorship and Its Effect on the Clinical Performance of the Preceptee. *J Adv Nurs* 27(2), 364-371.
- Chickerella, B. G. & Lutz, W. J. (1981). Preceptorship for undergraduate nurse. *Am J Nurs* 81(1), 107-109.
- Choi, K. O., Jo, H. S., Kim, C. Y., Kim, B. Y. & Chang, S. J. (2002). The Teaching Effectiveness of Preceptorship and Satisfaction of Student for Clinical practice on Nursing Education. *JKANA* 8(1), 73-83.
- Dwyer, J. P., Schwartz, R. H. & Fox, M. L. (1992). Decision Making Autonomy in Nursing. *JONA* 22(2), 17-23.
- Ferguson, L. (1996). Preceptors Needs for Faculty Support. *J Nurs Staff Dev* 12(2), 73-80.
- Kim, E. S. & Lee, M. H. (2001). A Study on Empowerment Related Factors of Clinical Nurses. *JKANA* 7(1), 45-164.
- Kim, H. O. & Lee, B. S. (2001). The Influence of Nursing Organizational Commitment and Job Satisfaction on the Intention of Resignation of Clinical Nurses. *JKANA* 7(1), 85-96.
- Kim, M. S. & Park, Y. B. (1999). A Study on the Relationship between Career Commitment and Organi-

- zation commitment : Focusing on Moderating Effect of Individual Career-related Characteristics. *JKANA* 5(3), 463-475.
- Ha, N. S., Choi, J. & Yoon, Y. M. (2002). The Relationship Between Transformational Leadership of Nurse Managers and Autonomy, Empowerment of Nurses. *JKANA* 8(2), 249-259
- Heather, K., Spence L., Joan, F., Judith S. & Piotr, W. (2001). Impact of Structural and Psychological Empowerment on Job Strain in Nursing Work Setting. *J Nurs Adm* 31(5), 260-272.
- Lee, C. H. & Kim, D. O. (2000). The Effect of the Preceptorship on Nursing Performance and Job Satisfaction of the Preceptor. *JKANA* 6(2), 345-358.
- Lee, H. K. (2001). Nurses' Perceptions of Job-related Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *JKANA* 7(1), 5-84.
- Lee, M. H. (1998). *Relationship between Organizational Culture Types and Organizational Effectiveness in Hospitals*. Unpublished doctoral dissertation, The Chung Nam National University, Daejeon.
- Lee, S. M. (2000). The Causal Relationships among Nurses' Perceived Autonomy, Job Satisfaction and Related Variables. *JKANA* 6(1), 109-122.
- McGrath, B. J. & Princeton, J. C. (1987). Evaluation of a Clinical Preceptor Program for New Graduates-eight years later. *J Cont Educ Nurs* 18(4), 133-136.
- McNeese-Smith, D. (1995). Job Satisfaction, Productivity, and Organizational Commitment: The Result of Leadership. *J Nurs Adm* 27(9), 47-55.
- Mooney, V., Diver, B. & Schnackel, A. (1988). Developing a Cost-effective Clinical Preceptorship Program. *J Nurs Adm* 18(1), 31-36.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Poter, L. W. (1979). The Management of Organizational Commitment. *J of Vocat Behav* 14, 224-227.
- Nam, K. H. & Park, J. H. (2002). A Study on the Relationship of Empowerment with Job Satisfaction and Organizational Commitment perceived by nurses. *JKANA* 8(1), 137-150.
- Ohrling, K. & Hallberg, I. (2001). The Meaning of Preceptorship : Nurses' Lived Experience of Being a Preceptor. *J Adv Nurs* 33(4), 530-540.
- Park, S. A. (1989). *A Study Relationship of the Leadership in Organization and Performance of the Nursing*. Unpublished doctoral dissertation, The Seoul National University, Seoul.
- Ryoo, E. N., Song, H. S., Jang, E. H., Seo, H. S., Choo, Y. H., Kim, I. S., Na, M. J., Chi, S. A. & Park, K. S. (2000). A Study on Clinical Performance and Job Satisfaction by Preceptor Experience. *Nurs Scien Res Inst* 5(2), 1-11.
- Schtzenhofer, K. K. (1983). The Development of Autonomy in Adult Women. *J Psychosoc Nurs Ment Health Serv* 21(4), 25-30.
- Spreizer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace : Dimensions, Measurement, and Validation. *Acad Manage J* 38(5), 1442-1465.
- Tough, A. M. (1979). *The adult's learning projects : a fresh approach to theory and practice in adult learning*. Toronto : Ontario Institute for Studies in Education. Research in Education Series.
- Yang, N. Y. (2003). *Effect of the preceptorship on the performance of nurses and the organizational efficiency*. Unpublished doctoral dissertation, The Catholic University, Seoul.
- Youn, K. A. (2001). *The Comparison of Preceptor' and New Graduate Nurses' Cognition of Preceptors' Role Performance and Role Significance*. Unpublished master thesis, The Kyung Hee University, Seoul.
- Watson J. (1988). New Dimensions of Human Caring Theory. *Nurs Sci Q* 1(4), 175-181.

-Abstract-

Key words : Preceptorship, Performance, Autonomy, Empowerment, Organizational commitment

The Performance, Autonomy, Empowerment and Organizational Commitment of the Preceptors

Han, Sung Suk · Yang, Nam Young** · Song, Sun Ho****

Purpose: The purpose of this study was to examine the performance, autonomy, and organizational commitment of the preceptors. **Methods :** The sample consisted of 29 nurses in one university hospital. The data were collected through a questionnaire survey of performance, autonomy, empowerment, and organizational commitment conducted from May through August. 30, 2003. The subjects accepted preceptor training for 26 hours, which was conducted by a researcher. The contents of the training program consisted of an introduction to preceptorship, nursing organization, teaching and learning methods, interpersonal relationships, organizational management, self management, and basic nursing practice. Analysis was performed by SPSS for percentile, mean, standard deviation, and correlation using the paired t-test. **Results :** Our study results showed that performance, autonomy, empowerment, and organizational commitment were significantly altered by training. After education for preceptors, performance, autonomy, empowerment, and organizational commitment were all enhanced. Performance was related with empowerment, and not with autonomy. **Conclusion :** This study suggests that the application of preceptorship as a nursing management intervention can benefit organizational efficiency.

*Catholic University, Nursing College

**Konyang University, Nursing Department

***Kangnam St. Mary's Hospital, Nursing Department