

# 프리셉터의 핵심역량과 지도유형에 따른 프리셉터 자기효능감

이자옥<sup>1)</sup> · 송미경<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>가톨릭대학교 대전성모병원 간호사, <sup>2)</sup>가톨릭대학교 대전성모병원 간호부장

## Effects of Core Competency and Teaching Style on Preceptor Self-efficacy Among Preceptors

Lee, Ja Ok<sup>1)</sup> · Song, Mi Gyung<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>RN, Department of Nursing, The Catholic University of Korea, Daejeon St. Mary's Hospital

<sup>2)</sup>Director, Department of Nursing, The Catholic University of Korea, Daejeon St. Mary's Hospital

**Purpose:** This study was aimed to find out the effect of core competency and teaching style on preceptor self-efficacy among preceptors. **Methods:** One hundred twelve nurses working at four university hospitals with previous preceptor experience participated in the survey. The data were analyzed by t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficients and multiple regression. **Results:** The preceptors used 'judgment-initiative' teaching style most frequently, and reported the highest scores in the role model dimension of core competency. There were significant positive relations between age ( $r=.266, p=.005$ ), clinical experience ( $r=.274, p=.004$ ), preceptorship experience ( $r=.204, p=.032$ ), core competency ( $r=.593, p<.001$ ) and preceptor self-efficacy. But preceptor self-efficacy was not significantly different depending on the teaching style ( $F=0.72, p=.54$ ). The most predictive factors of the preceptor self-efficacy were core competency and teaching style (judgment)( $F=31.849, p<.001$ ). The explained variance for preceptor self-efficacy was 35.9% in the model. **Conclusion:** The preceptor self-efficacy is essential for the preceptors' successful teaching experience and the clinical competency improvement of the entry level nurses. Management for an effective preceptor training program needs to focus on the improvement of core competency of preceptors, which will lead to strengthen their self-efficacy.

**Key words:** Self-efficacy, Competency, Preceptorship

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

최근 의료 환경은 의료소비자들의 지식향상과 의료서비스의 요구가 구체화되고 복잡해지고 있어 간호실무의 전문성과 창의성이 더욱 강조되고 있다. 이러한 간호현장에서 신규간호사는 독자적인 업무수행능력에 많은 제한점을 갖는다. 간호조직 내에서 원활한 간호업무를 하기 위

해 신규간호사에 대한 교육 및 관리의 중요성이 강조되기 시작하면서 신규간호사를 위한 실무교육방법인 프리셉터십이 1997년부터 국내 간호계에 등장하였다(Sim, 2002; Lee & Kim, 2000).

프리셉터십은 임상실무 이론과 실제의 차이를 좁히고 변화하는 병원 환경에서 신규간호사들을 효과적으로 사회화시킬 수 있는 방법이며 프리셉터는 신규간호사와 1:1로 상호작용을 유지하면서 신속하게 신규간호사의 어려움을 파악하여 적응을 도와주고 자원을 알려주며, 역할모

**주요어:** 자기효능감, 핵심역량, 프리셉터십

**Corresponding author:** Song, Mi Gyung

Department of Nursing, The Catholic University of Korea, Daejeon St. Mary's Hospital, 64 Deaheung-ro, Jung-gu, Daejeon 301-723, Korea.

Tel: 82-42-220-9660, Fax: 82-42-252-6817, E-mail: migyung119@hanmail.net

투고일: 2013년 5월 22일 / 심사외의일: 2013년 6월 5일 / 게재확정일: 2013년 6월 24일

델이 되어 안전하고 전문적인 간호실무를 가르치고 상담하면서 신규간호사의 새로운 역할의 습득과 성공적인 사회화를 돕는 경력간호사이다(Sim, 2002; Kim, Kim, & Park, 2012). 그러나 프리셉터십 기간 동안 신규간호사는 프리셉터에게 모든 것을 의존하는 입장이 되고, 프리셉터는 신규간호사를 완전히 가르쳐야 한다는 책임감(Kim et al., 2012)과 교육에 대한 부담으로 과반수이상 이 향후 프리셉터 활동에 불참하겠다고 하였다(Park, Kim, & Kim, 2003). 그러나 프리셉터의 자기효능감이 높을수록 프리셉터의 업무수행을 효율적으로 수행한다는 연구(Jung & Park, 2012)에서 볼 때 프리셉터 자기효능감을 증진시키는 것은 프리셉터십을 효과적으로 해내기 위해서 매우 중요하다고 볼 수 있다.

프리셉터는 신규간호사에게 간호업무를 위한 기본적인 지식이나 기술을 전달하는 간호단위에서의 역할모델이 될 뿐만 아니라 새롭게 현장에 배치된 신규간호사가 새로운 환경에 적응하고 사회화하도록 도와주고, 교육과정에 따라 신규간호사에게 교육을 제공하고 결과에 대한 평가 및 피드백을 제공하는 중요한 역할을 가지고 있어야 한다. 이러한 중요한 역할을 프리셉터 핵심역량이라 한다. 우수한 핵심역량을 갖춘 프리셉터에게 교육받은 신규간호사는 업무 수행능력이 향상되고 프리셉터에 대한 만족도가 높은 것으로 볼 때 신규간호사에게 만족할 만한 결과를 얻기 위해서 프리셉터의 핵심역량을 증진시키기 위한 교육 및 관리는 매우 중요하다고 할 수 있겠다(Kwon et al., 2002; Yang & Han, 2004b).

또한 프리셉터의 지도유형도 성공적인 프리셉터십의 중요한 요소로 대두되고 있다. 프리셉터는 신규간호사를 지도하는 과정에서 리더의 역할을 하며, 리더는 자신의 특성에 따라 구성원을 지도하는 유형이 다르다. 지도 유형이란 리더의 지도방법에 따른 독특한 스타일을 말하는 것으로 신규간호사를 지도하는 프리셉터도 자신의 특성에 따라 지도유형이 달라지게 된다(Hwang, 1999). 프리셉터는 신규간호사를 전담하여 주도적으로 교육을 시행하기 때문에 프리셉터의 자질과 특성이 교육 효과에 영향을 주고, 또한 교육은 프리셉터와 신규간호사의 상호작용을 통해 이루어지기 때문에 둘 사이의 조화가 교육효과에 영향을 미친다(Kim, 2003; Cho, 2008). 그러나 실제 간호현장에서 프리셉터가 자신의 교육태도 및 행동에 대한 구체적인 피드백을 받을 기회가 없어(Kim et al., 2009) 프리셉터십의 질적 향상이 기대되기 어려웠다. 따라서 성공적인 프리

셉터십을 위해서 프리셉터의 개별적인 지도유형의 특성을 피드백 받고 핵심역량을 향상시키는 것은 경력간호사에게 동기부여가 되어 긍정적인 프리셉터 자기효능감에도 효과를 줄 것으로 생각된다.

이에 본 연구에서는 프리셉터의 핵심역량과 지도유형을 파악하고 그에 대한 프리셉터 자기효능감에 미치는 효과를 분석하여 보다 효율적인 프리셉터 교육프로그램 구성에 기초자료로 제공하고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구는 프리셉터 핵심역량과 지도유형에 따른 프리셉터 자기효능감을 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 프리셉터의 핵심역량, 지도유형, 프리셉터 자기효능감의 정도를 파악한다.
- 2) 프리셉터의 일반적인 특성, 핵심역량과 지도유형에 따른 프리셉터 자기효능감을 파악한다.
- 3) 프리셉터의 자기효능감에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 3. 용어의 정의

### 1) 핵심역량

핵심역량이란 특정역할을 효과적으로 수행하고, 성과를 이루는 데 기여하는 가장 핵심적인 지식, 기술, 가치 및 행동을 기술하여 체계화하여 놓은 것으로(Lee, S. H., 2011; Kwon et al., 2002), 수많은 역량 요소들 가운데 발전이나 성과도출에 결정적인 기여를 하는 역량이다. 본 연구에서는 Kwon 등(2002)이 프리셉터의 핵심역량을 확인하기 위해 개발한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말하는 것으로 점수가 높을수록 핵심역량이 높은 것이다.

### 2) 지도유형

지도유형은 지도방법에 따른 독특한 유형으로 본 연구에서는 Hwang (1999)이 사용한 도구로 논리-감각, 지원-주도의 두 차원으로 구분되며 논리-지원, 논리-주도, 감각-지원, 감각-주도의 네 유형으로 구분된다.

### 3) 자기효능감

자기효능감은 어떤 결과를 이루기 위해 필요한 행동을

조직하고 수행할 수 있는 개인의 능력에 대한 판단이다 (Bandura, 1977). 본 연구에서는 Parsons (2007)이 개발한 프리셉터 자기효능감 측정도구를 사용하여 측정한 점수를 말하는 것으로 점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것이다.

## II. 문헌 고찰

### 1. 프리셉터 자기효능감

자기효능감은 행동을 선택하거나 지속하는데 가장 중요한 영향을 미치는 심리적 요인으로서 여러 학자들에 의해 연구되어 온 개념이다. 주어진 상황에서 얼마나 잘 해낼 것인가에 대한 개인의 판단인 동시에 특정 행동을 수행할 수 있는가에 대한 개인의 신념이다. 자기효능감은 과제 수행에 필요한 동기, 인지적 원천, 행동의 방향을 이끌 수 있는 개인의 능력에 대한 판단이며, 성공에 필요한 신체적, 지적, 감정적 원천을 움직이게 하는 믿음이다(Boo, 2006).

프리셉터는 프리셉터십을 통해 신규간호사에게 간호부서 및 간호단위의 공식적, 비공식적 규칙, 관습, 동료 등의 규범을 소개하고, 신규간호사가 자신의 역할에 대한 책임감을 갖도록 훈련을 시키고(Sim, 2002), 프리셉터십의 정해진 기간 안에 신규간호사와 일대일로 임상기술과 임상간호능력을 증진시키기 위해 조력자로서 가이드를 제공해야 하며(Parsons, 2007), 신규간호사의 성장과 발달을 위한 지지를 제공해야 한다. 또한 신규간호사의 사회화 과정을 돕는 지지자이며, 개별화된 학습을 유도하고 배움을 촉진시키는 교육자로서의 기능을 담당하게 된다(Sim, 2002). 이러한 책임감 때문에 심리적 긴장을 경험하며 자신의 간호업무 이외의 신규간호사를 위한 교육업무가 근무시간 내에 부가되기 때문에 업무 부담에 따른 압박감을 가진다. 이러한 것은 프리셉터로서의 활동을 저해하는 요인이다(Lee & Kim, 2000; Park et al., 2003). 그리하여 프리셉터십 동안 프리셉터의 업무수행을 효율적으로 수행하고 스트레스를 줄이고 프리셉터의 직무만족도를 높이기 위해서 프리셉터의 자기효능감을 증진시키는 것이 필요하다(Lee & Kim, 2000; Jung & Park, 2012).

프리셉터의 자기효능감에 관한 연구에서 Parsons (2007)는 온라인을 이용하여 프리셉터 교육을 시행하여 프리셉터의 자기효능감과 지식의 향상을 가져와 프리셉터의 만족도가 향상되었고 신규간호사의 학습경험 제공에 도움을 주었으며 Larsen와 Zahner (2011)는 웹을 이용하여 프

리셉터 역할 교육의 효과에서 중재 후에 프리셉터 역할을 수행하기 위한 자기효능감과 프리셉터 역할 지식에 의미 있는 효과로 나타나 프리셉터 교육이 프리셉터 자기효능감에 유의한 관련이 있음을 보고하였다.

### 2. 프리셉터의 핵심역량

프리셉터는 신규간호사에게 임상간호사의 역할 모델을 제공하고 인적 자원이 되어주는 경험 많고 유능한 간호사이며 신규간호사에게 이론적 근거로 간호기술을 교육하고 간호단위 환경에 익숙해지도록 낯선 업무환경에서의 현실충격을 감소시켜 새로운 역할을 수행할 수 있도록 사회화시키는 역할을 한다(Cho, 2008).

프리셉터의 핵심역량은 신규간호사의 능력증진과 옹호, 간호수행의 이론적 근거 제시, 올바른 판단력, 윤리적인 간호수행, 임상연구자로서의 지식과 태도 등이 있으며(Kaplow, 2002), 핵심역량이 우수한 프리셉터는 신규간호사의 업무수행능력 향상 정도 및 프리셉터에 대한 만족도가 높게 나타났으며 신규간호사와의 갈등을 더 효과적으로 관리하고 교육하고(Kwon et al., 2002) 동료간호사에 비해 경력몰입정도가 우수한 것으로 나타났다(Yang & Han, 2004b).

### 3. 프리셉터의 지도유형

프리셉터는 프리셉터십의 정해진 기간 동안 신규간호사와의 밀접한 관계 속에서 신규간호사의 간호업무수행과 사회화 증진을 도모하고 교육을 전담하기 때문에 효과적인 피드백과 평가를 통한 신규간호사와의 상호작용을 잘 이끌어 낼 수 있는 프리셉터 각자의 효율적인 지도유형을 지니고 있어야 한다(Cho, 2008). 프리셉터의 지도유형과 관련된 선행연구에서 보면 프리셉터의 지도유형에 따라 직무스트레스가 유의한 차이를 보였으며(Choi & Yang, 2011) 감각-지원형인 프리셉터의 지도유형이 신규간호사의 업무수행정도, 조직사회화 정도가 높은 것으로 나타났다(Choi & Yang, 2012).

지도유형이란 리더의 지도방법에 따른 독특한 스타일을 말하는 것이다. Hwang (1999)의 연구에서 지도유형은 두 가지 차원으로 구분하여 측정하는 것으로 하나의 차원은 멤버를 전면적으로 내세워서 지원하는 편인지, 아니면 리더 스스로가 선두에 서서 지도하는지를 측정하는 것으

로써 지원-주도차원으로 구분하였다. 또 하나의 차원은 논리 정연하게 지도하는 편인지 아니면 감각적으로 업무를 지도하는 편인지를 측정하는 것으로써 논리-감각차원으로 구분하였다. 논리-지원형은 가르치는 방법은 논리적이지만, 구체적인 업무방식에 대해서는 간섭을 하지 않는 유형이고, 감각-지원형은 감각을 중시하면서 일일이 지도하지 않는 유형이다. 또한 논리적으로 가르치기보다 행동이나 실천을 통해 지도하는 유형이다. 감각-주도형은 업무를 구체적으로 자세히 지도하며 지도방식은 이론보다는 행동을 중시하는 유형이고, 논리-주도형은 논리적으로 조리 있게 지도함과 동시에 구체적으로 자세히 지도하는 유형이다(Cho, 2008; Hwang, 1999; Kim, 2003).

### III. 연구방법

#### 1. 연구설계

본 연구는 프리셉터의 역할수행에 대한 자기효능감을 파악하고, 프리셉터의 핵심역량, 지도유형과 특성들이 프리셉터 자기효능감에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

#### 2. 연구대상

본 연구는 D광역시에 소재한 대학병원 4곳에 재직 중이며 각각의 병원이 정한 규정에 따라 프리셉터로 선정되고 일정기간 프리셉터 교육을 마친 프리셉터 간호사를 대상으로 하였다. 대상자의 수는 Jung과 Park (2012)의 연구결과에서 보고한 중간 효과크기를 기준으로 G-power program version 3.1.5(Faul, Erdfelder, Buchner & Lang, 2009)을 이용하여 확인한 결과, 다중회귀분석을 위해  $f^2=.15$ , 유의수준 .05, 검정력 .80, 예측변수의 수 7로 분석하였을 때 103명이 요구되었다. 이를 근거로 프리셉터 간호사 130명에게 설문지를 배부하였는데, 9부가 회수되지 않았고 불성실하게 응답한 9부를 제외하여 112부가 최종 분석에 포함되었다.

#### 3. 연구도구

##### 1) 핵심역량

프리셉터의 핵심역량을 측정하기 위하여 Kwon 등(2002)이 개발한 프리셉터 핵심역량 평가도구를 사용하였다. 이

도구는 역할모델 10문항, 사회화 촉진자 8문항, 교육자 16문항(학습요구의 사정 4문항, 학습경험의 계획 3문항, 학습계획의 수행 7문항, 업무수행의 평가 2문항)으로 3개 영역의 34문항으로 구성하였다. 프리셉터가 인지하는 역량을 4점 Likert식 척도로서, '매우 일치한다'는 4점, '대체로 일치한다'는 3점, '대체로 일치하지 않는다'는 2점, '전혀 일치하지 않는다'는 1점이며 점수가 높을수록 역량이 높은 것을 의미한다. 본 도구의 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .96이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93으로 나타났다.

##### 2) 지도유형

리더의 지도 방법에 따른 독특한 유형을 측정하기 위해 본 연구에서는 Hwang (1999)이 개발하여 사용한 도구를 저자에게 전화동의를 받아 사용하였다. 이 도구는 지도유형을 두 가지 차원으로 구분하여 측정하는 것으로 지원-주도차원, 논리-감각차원으로 구분하여 분류한 4개 유형으로 논리-지원형, 감각-지원형, 감각-주도형, 논리-주도형으로 나누었다(Hwang, 1999; Kim, 2003; Cho, 2008).

본 도구의 신뢰도는 Hwang (1999)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .66이었고 Kim(2003)의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .79이었으며 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .63으로 나타났다.

##### 3) 프리셉터 자기효능감

본 연구에서 프리셉터 자기효능감을 측정하기 위하여 Parsons (2007)이 프리셉터 자기효능감 측정도구로 개발한 것을 저자에게 이메일 동의를 받아 본 연구자가 번역 후 사용하였고 총 21문항으로 구성하였다. 프리셉터 자기효능감을 4점 Likert식 척도로서, '매우 그렇다'는 4점, '다소 그렇다'는 3점, '별로 그렇지 않다'는 2점, '전혀 그렇지 않다'는 1점이며 점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Parsons (2007)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .96이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95로 나타났다.

#### 4. 자료수집방법

자료수집은 연구자 소속대학의 연구윤리심의위원회로부터 승인받은 후(승인번호 :DIRB-00099\_1-004) 2013년 3월부터 4월까지 시행하였는데, 자료수집 전 대상자에게 연구 목적과 대상자의 권리 등을 설명하였으며 수집된 자

료는 연구 참여자의 권리를 보호하기 위해 무기명으로 처리된다는 것을 알리고 자발적으로 동의함을 서면으로 작성하도록 하였다.

**5. 자료분석방법**

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS WIN 20.0 프로그램을 사용해 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 핵심역량, 지도유형과 자기 효능감은 평균과 표준편차, 빈도와 백분율 등의 서술통계를 이용하여 분석하였고, 자기효능감에 영향을 주는 요인을 보기 위한 단변량 분석은 independent t-test, ANOVA, 상관분석을 이용하였고 자기효능감에 영향을 주는 독립적 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.

**IV. 연구결과**

**1. 대상자의 일반적 특성**

본 연구에 참여한 대상자의 평균연령은 29.7세이고 모두 여성이었다. 결혼 상태는 대부분이 미혼 75명(67.0%),

이었고 60명(53.6%)이 종교를 가지고 있다고 답하였다. 근무부서는 일반병동 65명(58%), 특수부서 47명(42%)이었고 학력은 대부분이 4년제 69명(61.6%) 또는 대학원 석사이상 16명(14.3%)이었다. 프리셉터가 되겠다고 자의로 선택한 경우인 4명(3.6%)을 제외하고 96.4%가 타의에 의해 지정된 것으로 답하였다. 프리셉터 경력은 평균 26.0±19.07개월이었고 임상경력은 평균 87.3±44.19개월이었으며 교육한 프리셉터 수는 평균 3.65±3.09명이었다 (Table 1).

**2. 대상자의 핵심역량, 지도유형 및 자기효능감**

대상자의 핵심역량에 대한 평균 점수는 4점 만점으로 볼 때 3.04±0.25로 세부항목으로 살펴보면 역할모델의 역량이 3.10±0.28로 가장 높았으며, 사회화 촉진자의 역량이 3.03±0.29, 교육자의 역량이 2.99±0.28 순으로 나타났다. 교육자의 역량에서는 수행에 대한 역량은 3.10±0.32, 평가에 대한 역량은 2.99±0.38, 사정에 대한 역량은 2.99±0.29로 나타났고 계획에 필요한 역량은 2.87±0.47로 가장 낮았다. 대상자의 자기효능감은 평균 2.94±0.38로 나타났다. 대상자의 지도유형은 논리-주도형이 46명(41.1%)

Table 1. General Characteristics of the Participants (N=112)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD
Age (year)			29.7±4.31
Preceptorship experience (months)			26.0±19.07
Clinical experience (months)			87.3±44.19
Number of trained preceptees			3.65±3.09
Marital status	single	75 (67.0)	
	Married	37 (33.0)	
Religion	Yes	60 (53.6)	
	No	52 (46.4)	
Education level	Diploma	27 (24.1)	
	BSN	69 (61.6)	
	Master or higher	16 (14.3)	
Current working place	General wards	65 (58.0)	
	Special wards*	47 (42.0)	
Reasons to be a preceptor	Self-choice	4 (3.6)	
	Appointed	108 (96.4)	

\*Special wards: ER=Emergency Room, OR=Operation Room, ICU=Intensive Care Unit, HD=Hemodiaysis Room.

Table 2. Teaching Style, Core Competency and Self-Efficacy of the Preceptors

(N=112)

Variables	Categories	n (%)	M±SD
Teaching Style	Perception-support	31 (27.7)	
	Perception-initiative	8 (7.1)	
	Judgment-support	27 (24.1)	
	Judgment-initiative	46 (41.1)	
Core Competency	Total		3.04±0.25
	Role model		3.10±0.28
	Facilitator		3.03±0.29
	Educator		2.99±0.28
	-Learning need assessment		2.99±0.29
	-Learning experience planning		2.87±0.47
	-Learning plan implementation		3.10±0.32
	-Job performance evaluation		2.99±0.38
Preceptor Self-efficacy			2.94±0.38

으로 가장 많았고, 그 다음으로 감각-지원형 31명(27.7%), 논리-지원형 27명(24.1%), 감각-주도형 8명(7.1%)으로 나타났다(Table 2).

### 3. 대상자의 일반적인 특성, 핵심역량, 지도유형에 따른 자기효능감

대상자의 일반적인 특성과 자기효능감 간의 차이를 분석한 결과 일반병동에 근무하는 대상자에 비해 특수병동에 근무하는 프리셉터의 자기효능감이 유의하게 높았다 ( $t=-2.34, p=.021$ ).

상관분석 결과 대상자의 핵심역량과 자기효능감 간의 상관성은 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다. 핵심역량의 하부영역에서 역할모델( $r=.436, p<.001$ ), 사회화 촉진자( $r=.539, p<.001$ ), 교육자 ( $r=.544, p<.001$ )는 모두 중간 상관관계가 있음을 나타냈다. 일반 특성 중 나이 ( $r=.266, p=.005$ ), 프리셉터십 경험( $r=.204, p=.032$ )과 임상경력( $r=.274, p=.004$ )도 자기효능감 간의 양의 상관관계를 보였다. 그러나 지도유형에 따른 자기효능감의 차이는 유의하지 않았지만( $F=0.72, p=.541$ ), 감각형 지도유형 보다 논리형 지도유형이 자기효능감의 평균이 높은 것으로 나타났다(Table 3).

### 4. 프리셉터의 자기효능감에 영향을 미치는 요인

프리셉터의 자기효능감에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 대상자의 일반적

인 특성 중 프리셉터 자기효능감과 단변량에서 차이가 없었지만 본 연구자의 임상경험과 기존문헌(Boo, 2006; Choi & Park, 2009; Lee, S. H., 2011; Jung & Park, 2012)을 통해 관련이 있는 것으로 생각되어지는 결혼, 프리셉터 위임여부, 지도유형(논리형)을 더미 변수로 전환 한 후 포함시켰으나 자기효능감에 차이를 보인 근무지는 각 근무지별로 프리셉터를 선정하기 때문에 회귀식에는 포함시키지 않았다. 또한 프리셉터 자기효능감과 상관성이 있는 연속변수인 나이, 임상경력, 프리셉터십 경험, 핵심역량을 회귀식에 포함시켜 Backward stepwise regression을 실시하였다. 그 결과 프리셉터 자기효능감의 모형검증결과  $F=31.849 (p<.001)$ 로 통계적으로 유의하여 모형이 적합한 것으로 나타났다. 가장 적합한 모형은 5번째 모형으로 결혼, 임상경력, 프리셉터 위임여부, 프리셉터십 경험, 나이순으로 제거되었으며 핵심역량, 지도유형(논리형)이 설명력이 높은 변수로 나타났다. 전체 설명력은 35.9%였으며, 핵심역량( $\beta=.593$ )이 프리셉터 자기효능감의 가장 높은 설명력을 가진 예측변수로 나타났다(Table 4).

## V. 논 의

본 연구는 프리셉터의 핵심역량과 지도유형을 파악하고 그에 대한 프리셉터 자기효능감에 영향을 주는 요인을 확인하여 보다 효율적인 프리셉터 교육프로그램 구성에 기초자료로 제공하고자 시도되었다.

연구결과를 중심으로 살펴보면, 프리셉터가 자가 평가한 핵심역량은 4점 만점으로 볼 때 평균 3.04로 역할모델,

Table 3. Preceptor Self-Efficacy by General Characteristics, Teaching style and Core Competency (N=112)

Characteristics	Categories	Self-efficacy				
		Mean±SD	t	F	r	p
Marital status	Single	3.03±0.35	1.78			.078
	Married	2.89±0.39				
Religion	Yes	2.95±0.37	0.18			.086
	No	2.94±0.39				
Current working place	General wards	2.87±0.34	-2.34			.021
	Special wards	3.04±0.42				
Reasons to be a preceptor	Self-choice	3.02±0.46	0.42			.673
	Appointed	2.94±0.38				
Education level	Diploma	2.92±0.41		0.67		.510
	BSN	2.97±0.37				
	Master or higher	2.85±0.38				
Teaching style	Perception-support	2.86±0.44		0.72		.541
	Perception-initiative	2.92±0.12				
	Judgement-support	2.99±0.41				
	Judgement-initiative	2.97±0.35				
Age (year)					.266	.005
Preceptorship experience (months)					.204	.032
Clinical experience (months)					.274	.004
Core Competency	Total				.593	<.001
	Role model				.436	<.001
	Facilitator				.539	<.001
	Educator				.544	<.001
	- Learning need assessment				.444	<.001
	- Learning experience planning				.376	<.001
	- Learning plan implementation				.444	<.001
	- Job performance evaluation				.448	<.001

Table 4. Backward Stepwise Multiple Regression for Predictors of Preceptor Self-efficacy (N=112)

Predictors	B	β	t	p	Adj R <sup>2</sup>	F	p
					0.359	31.849	<.001
Teaching style (Judgment) <sup>†</sup>	.120	.150	1.969	.051			
Core Competency	.920	.593	7.771	<.001			

<sup>†</sup>Dummy variable-Teaching style (Judgment); Judgment: 1, Perception: 0

사회화 촉진자, 교육자 순으로 나타났다. 이는 선행연구의 결과(Kwon et al., 2002; Yang & Han, 2004a, 2004b)와 유사한 것으로 프리셉터는 신규간호사와 1 : 1로 교육을 하며 지식뿐만 아니라 업무시간에 일어나는 모든 일을 함께하며 독립적인 임상간호사가 되기까지 처음부터 끝까지

지 보여주고 가르쳐 주는 역할로 볼 때 역할모델로서의 역할이 크다는 의미로 받아들여진다.

프리셉터의 지도유형은 논리-주도형이 46명(41.1%)로 가장 많았고 감각-지원형, 논리-지원형, 감각-주도형 순으로 나타났으며 이는 Hwang (1999), Kim (2003), Cho (2008),

Choi와 Yang (2011, 2012)의 연구와 유사한 결과를 보였다. 본 연구에서 지도유형에 따른 프리셉터 자기효능감은 유의한 차이를 나타내지 않았다. 이는 프리셉터의 지도유형에 따른 신규간호사의 교육만족도, 간호업무수행과 조직사회화에서도 유의한 차이를 보이지 않은 것(Choi & Yang, 2012; Kim, 2003)과 유사한 결과를 보였다. 일반적으로 지도유형은 우열을 나타내는 것이 아니고 각 유형별로 효과적인 지도를 할 수 있는 지도방법이 다름을 의미하는 것으로(Hwang, 1999) 지도유형에 따른 차이를 보이지 않는 것으로 생각되어진다. 그러나 본 연구에서 지도유형에 따른 자기효능감의 차이는 없었지만 논리적 지도유형이 많고 자기효능감의 평균이 높게 나온 결과를 생각해 보면, 논리적인 지도유형의 리더의 특성은 멤버를 가르칠 때는 이론적으로 정확하게 설명하는 것이 중요하다고 생각하며, 경험을 쌓기보다 업무내용을 분석하여 이론적으로 파악하도록 시켜보며 설득할 때는 냉정하고 논리적으로 이야기하고, 멤버를 육성할 때는 사전에 미리 계획을 세워서 확실하게 교육시키는 것이 중요하다고 한다(Hwang, 1999). 또한 변혁적 리더십 중에서 리더의 카리스마적 행동, 지적자극 행동이 자기효능감에 유의한 영향이 있는 것으로 나타난 것(Cho & Hwang, 2007)과 프리셉터 지도유형에 따른 직무스트레스와 직무만족도에 유의한 차이가 있는 것(Choi & Yang, 2011)으로 볼 때 지도유형(논리형)과 프리셉터 자기효능감은 관련이 있는 것으로 생각되어 본 연구에서 회귀분석에 포함하였다.

자기효능감과 관련이 있는 일반적인 특성에서 프리셉터 선정 시 자의에 의해서 선택할 경우 자기효능감과 차이를 확인하고 싶었지만 본 연구결과 차이가 없는 것으로 나타났다. 연구대상자 대부분이 부서 리더에 의해 지목을 받아 수락한 경우가 많아서 이러한 결과가 나온 것으로 생각된다. 그러나 나이, 프리셉터십 경험, 임상경력에 프리셉터 자기효능감과 상관성이 있는 것으로 나타났다. 이는 임상간호사의 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높고 특히 연령, 임상경력이 높을수록 자기효능감이 높은 것으로 나타났으며(Choi & Park, 2009) 정신간호사의 자기효능감에 영향을 주는 요인으로 연령, 학력, 결혼, 경력 등이 자기효능감과 관련이 있는 것(Lee, N. H., 2011)은 본 연구의 결과와 유사한 것이다.

자기효능감에 영향을 미치는 요인으로 나이, 프리셉터십 경험, 프리셉터 위임여부, 임상경력, 결혼, 지도유형(논리형)과 핵심역량의 변수 중 지도유형(논리형)과 핵심역

량은 유의한 설명변수로 나타났다( $F=31.849, p<.001$ ). 대학교육 질 향상을 위한 핵심역량과 효능감과의 관련성 연구에서 핵심역량은 효능감에 통계적으로 유의한 영향력을 미친 것으로 나타나 본 연구의 결과를 뒷받침 한다(Kim & Cho, 2009). 이는 프리셉터십 기간 동안 신규간호사의 능력을 증진시키고 옹호하며, 간호수행의 이론적 근거를 제시하고 올바른 판단력과 윤리적인 간호를 수행하고 임상연구자로서의 지식과 태도(Kaplow, 2002)를 향상시키면 프리셉터십 동안 프리셉터로서의 역할을 잘 해낼 수 있는 자신감이 높아진다는 것을 의미한다. 프리셉터의 핵심역량은 프리셉터가 갖추어야 할 기본이며 가장 중요한 능력이므로 역할모델, 사회화 촉진자, 교육자로서 어느 한 부분만을 강조하거나 소홀히 할 수 있는 영역이 아닌 반드시 필요한 부분이다. 그러므로 프리셉터는 프리셉터십에 앞서 이러한 핵심역량을 향상시키기 위해 노력해야 할 것이다. 높은 핵심역량과 함께 논리적 지도유형을 가진 프리셉터는 복잡하고 다양한 간호환경에서 간호활동 뿐 아니라 사회에 첫 발돋움을 하는 신규간호사에게 미리 계획하고 준비하여 체계적인 교육을 통하여 프리셉터십을 성공적으로 마칠 수 있도록 이끌어 주고 이것은 또한 프리셉터 자기효능감에 영향을 준다고 생각된다. 프리셉터는 신규간호사와의 관계형성이 중요한 만큼 프리셉터를 선정할 때, 부서업무의 특성에 적합한 지도유형의 특성을 지닌 프리셉터를 선정하는데 도움이 될 것으로 보인다.

이상의 결과를 통하여 성공적인 프리셉터 역할수행에 대한 프리셉터 자기효능감을 향상시키기 위해서 프리셉터 지도유형을 파악하여 논리적인 지도유형의 프리셉터를 주로 선정하며 핵심역량을 증진시킬 수 있는 교육 프로그램이 요구됨을 알 수 있다. 그리하여 프리셉터 개개인의 지도유형과 핵심역량을 스스로 평가하여 각자 부족한 핵심역량을 파악하고, 논리적인 교육을 위한 훈련과 핵심역량을 향상시키는 프로그램과 함께 프리셉터 자기효능감을 향상시키는 프로그램을 제공한다면 원활하고 효율적인 프리셉터 역할수행에 도움을 줄 것으로 생각된다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 프리셉터의 역할수행에 대한 자기효능감을 파악하고, 프리셉터의 핵심역량, 지도유형과 특성들이 프리셉터 자기효능감에 미치는 영향을 파악하기 위한 상관관계연구로 D광역시에 소재한 대학병원 4곳에 재직 중인



프리셉터 112명을 대상으로 하였다.

본 연구의 결과 연구대상자의 지도유형은 논리-주도형이 가장 많았고 핵심역량에서 가장 많은 점수를 받은 항목은 역할모델이 가장 높았다. 특히 지도유형과 자기효능감과의 통계적으로 유의한 차이는 없었지만 논리형 지도유형이 감각형 지도유형보다 자기효능감이 높은 것으로 나타났다. 본 연구결과 프리셉터의 자기효능감에 영향을 주는 유의한 설명변수는 핵심역량과 지도유형(논리형)으로 나타났으므로, 프리셉터 선정 시 지도유형을 고려함과 동시에 스스로 부족하다고 인식하는 프리셉터 핵심역량을 증진시킴으로서 프리셉터의 자기효능감을 향상시키는 훈련 프로그램이 필요하다고 하겠다.

본 연구의 결과를 토대로 하여 다음과 같은 제언을 한다.

- 1) 프리셉터 교육시 자기효능감을 향상시킬 수 있는 프로그램 개발이 필요하다.
- 2) 프리셉터십 동안 프리셉터의 주기적인 평가와 피드백으로 부족한 핵심역량과 자기효능감 향상에 대한 반복적인 재교육의 횟수와 기간에 대한 추후 연구가 필요하다.

## 참고문헌

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215
- Boo, E. H. (2006). *The effect of self-efficacy promoting program on the new staff nurse's self-efficacy and organizational socialization outcome*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Cho, Y. G., & Hwang, H. Y. (2007). The effects of transformational leadership on subordinate's self-efficacy and subordinate's acceptance degree of leader as moderator. *Korea Journal of Hospital Management*, 12(3), 68-95.
- Cho, Y. M. (2008). *The effects of preceptors' teaching style on nursing performance and job & education satisfaction of new nurses*. Unpublished master's thesis, Gachon University, Incheon.
- Choi, J., & Park, H. J. (2009). Professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction of clinical nurse in schoolwork. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(1), 37-44.
- Choi, J. S., & Yang, N. Y. (2011). Differences in job stress, and job satisfaction according to teaching style, and personality of preceptors. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(3), 349-356.
- Choi, J. S., & Yang, N. Y. (2012). Nursing performance and organizational socialization of new nurses according to teaching style of preceptors and personality of new nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(3), 281-289.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G\*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160.
- Hwang, D. J. (1999). *Study on the mutual perception and relationship between the teaching style and the learning style*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Jung, G. H., & Park, Y. I. (2012). Relationships among work stress, self-efficacy and the task performance of the preceptor. *Journal of Research Institute of Korea Oriental medicine, Daejeon University*, 21(1), 151-161.
- Kaplow, R. (2002). Applying the synergy model to nursing education. *Critical Care Nurse*, 22(3), 77-81.
- Kim, H. J., & Cho, J. R. (2009, October). *A study on improvement of university education service quality on interactions among the core competence and efficacy-The project mainly involved classes*. Paper presented at the fall conference on Quality Management, 2009, Seoul.
- Kim, J. Y. (2003). *The effects of teaching style of preceptor and learning style of new graduate nurse on nursing performance and satisfaction with preceptorship*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Kim, J. Y., Kim, Y. S., Kim, C. S., Park, H. S., Sin, M. Y., Yun, Y. S., et al. (2009). A comparison of preceptors' and new graduate nurses' perception of teaching effectiveness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(2), 193-202.
- Kim, S. Y., Kim, J. K., & Park, K. O. (2012). The role experience of preceptor nurses in hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(1), 33- 45.
- Kwon, I. G., Jung, K. H., Cho, H. S., Hwang, J. W., Kim, J. Y., Jeon, K. O., et al. (2002). Development and validation of the core competency evaluation tool for new graduate nurse's preceptor. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(4), 535-549.
- Larsen, R., & Zahner, S. J. (2011). The Impact of web-delivered education on preceptor role self-efficacy and knowledge in public health nurses. *Public Health Nursing*, 28(4), 349-356.
- Lee, C. H., & Kim, D. O. (2000). The effect of the preceptorship on nursing performance and job satisfaction of the preceptor. *The Journal of Korean Academic society of Nursing Education*, 6(2), 345-358.
- Lee, N. H. (2011). A study on the relationship among self-efficacy of psychiatric nurses, job stress and burnout. *Research Institute of Nursing Science, Ewha Womans*

*University*, 23(2), 47-59.

- Lee, S. H. (2011). *A study on strategies for the enhancement of preceptors' core competency*. Unpublished master's thesis, Konkuk University, Seoul.
- Park, S. Y., Kim, J. S., & Kim, M. H. (2003). A study of the burden of preceptors. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 10(1), 37-46.
- Parsons, R. (2007). Improving preceptor self-efficacy using an online educational program. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 4(1), 1-17.
- Sim, H. S. (2002). *A study of preceptee's role socialization and preceptor role self-perceptions*. Unpublished doctoral dissertation, Chungnam National University, Daejeon.
- Yang, N. Y., & Han, S. S. (2004a). Cognition of the preceptors on the preceptor's role stress and competency pre-post preceptorship experience. *Journal of Academy Society Nursing Education*, 10(2), 262-270.
- Yang, N. Y., & Han, S. S. (2004b). The core competency and career commitment of the preceptors. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 10(2), 211-218.