



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.


저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

간호학 석사학위 논문

프리셉터 간호사의 업무부담감과
스트레스 대처유형



아주대학교 대학원

간호학과

나은미

프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형

지도교수 유 미 애

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함.

2014년 2월

아주대학교 대학원

간호학과

나 은 미

나은미의 간호학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장 유미애 (인)

심사위원 송미숙 (인)

심사위원 현명선 (인)

아주대학교 대학원

2013년 12월 13일

감사의 글

처음 대학원에 들어와 설레는 첫 수업을 한 것이 엇그제 같은데 이렇게 논문을 마무리하고 감사의 글을 쓰는 이 순간이 정말 믿어지지 않습니다. 임상과 학업을 병행하면서 육체적으로나 정신적으로 많이 힘들고 순간순간 포기하고 싶을 때도 있었지만 그럴 때 마다 항상 옆에서 지켜봐주시고 응원해 주신 분들 덕분에 힘을 낼 수 있었습니다.

세심한 지도와 격려로 논문의 방향을 잡아주시고 이끌어 주신 유미애 교수님이 계셨기에 논문을 무사히 완성할 수 있었습니다. 진심으로 감사의 말씀을 올립니다. 그리고 논문 진행에 관심을 가지고 조언을 해주신 송미숙 교수님, 현명선 교수님께도 깊은 감사를 드립니다.

대학원 과정동안 아낌없는 배려와 격려를 해주신 기은정 수선생님과 NCU 식구들, 이젠 새로운 식구가 되어 힘이 되어 주고 있는 남수민 수선생님과 ICUC 식구들에게도 감사드립니다. 또한 자료수집에 협조해 주신 간호부 선생님들과 각 단위 수선생님들께도 감사를 드립니다.

사회생활을 시작하면서 알게 된 소중한 사람들... 10년을 넘게 함께해도 항상 한결같은 김경임 선생님, 후배지만 항상 든든한 이순미 선생님 항상 옆에 있는 것만으로도 행복합니다. 그리고 2년의 대학원 과정을 함께해 준 동기들... 최은미 선생님, 우혜진 선생님 그리고 이예리 선생님 같이 졸업할 수 있어서 영광입니다. 그 동안 정말 수고 많으셨습니다. 그리고 권지영 선생님, 정제현 선생님도 힘든 과정 꼭 이겨내서 좋은 결실 맺길 바라겠습니다.

늦은 학업에도 늘 막내딸 걱정으로 안쓰러워하시는 엄마, 아빠 사랑하고 감사합니다. 그리고 묵묵히 옆을 지켜주는 언니들, 형부, 조카 예진, 예원이 고맙습니다.

그리고 마지막으로 지금도 신규 간호사 교육에 수고하고 있을 프리셉터 간호사 선생님들께도 진심으로 감사의 말씀을 전합니다.

2013년 12월

연구자 나은미 올림

프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형

본 연구는 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형을 조사하고 이들의 관계를 파악하여, 프리셉터 간호사의 스트레스 관리 프로그램 개발에 필요한 기초자료를 제공하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

자료수집 기간은 2013년 8월 13일부터 8월 20일까지 이었으며 경기도 소재 일 대학병원 프리셉터 간호사 140명을 대상으로 자료를 수집하였다. 연구 도구는 박수연(2003)이 개발하고 안경남(2006)이 수정보완한 업무부담감 도구와 Lazarus & Folkman(1984)이 개발하고 한정석과 오가실(1990)이 번역하여 수정보완한 스트레스 대처유형 도구를 사용하였다. 자료 분석은 SPSS win 21.0 program을 이용하였고, 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, t-test, ANOVA, Pearson' correlation coefficient 로 분석하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

- 1) 프리셉터 간호사의 업무부담감은 최대 4점에 평균 2.43 ± 0.42 점으로 나타났고, 업무부담감 3개 하위영역 중 신규간호사와 관련된 업무부담감이 2.68 ± 0.48 점으로 가장 높게 나타났다.
- 2) 프리셉터 간호사의 스트레스 대처유형은 적극적 대처가 최대 4점에 평균 2.76 ± 0.24 점, 소극적 대처가 2.35 ± 0.26 점으로 나타났고, 6개 하위영역 중 문제중심 대처가 2.89 ± 0.24 점으로 가장 높았으며, 긍정적 관심 대처 2.64 ± 0.36 점, 사회적 지지 탐색 대처 2.62 ± 0.33 점, 희망적 관점 대처 2.42 ± 0.37 점, 긴장 해소 대처 2.25 ± 0.47 점, 무관심 대처 2.15 ± 0.36 점 순으로 나타났다.

- 3) 프리셉터 간호사의 업무부담감은 학력, 현재 근무병동, 현 근무부서 경력, 프리셉터 활동기간, 프리셉터 업무 만족정도, 프리셉터 역할 업무량에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다.
- 4) 프리셉터 간호사의 스트레스 대처유형은 문제중심 대처는 연령, 결혼상태, 학력, 총 임상근무 경력, 현 근무부서 경력, 프리셉터 업무 만족정도, 프리셉터 역할 지속의지에서, 사회적 지지 탐색 대처는 총 임상근무 경력, 프리셉터 활동기간, 프리셉터 업무 만족정도, 프리셉터 역할 지속의지에서, 긍정적 관심 대처는 결혼상태, 학력, 프리셉터가 된 계기, 프리셉터 업무 만족도에서, 희망적 관점 대처는 종교, 현재 근무병동, 총 임상근무 경력, 현 근무부서 경력에서, 긴장해소 대처는 총 임상근무 경력, 현 근무부서 경력, 프리셉터 활동기간에서, 무관심 대처는 현재 근무병동, 현재 프리셉터 활동여부에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다.
- 5) 프리셉터 간호사의 업무부담감은 적극적 대처 중 하나인 문제중심 대처와 음의 상관관계, 소극적 대처 중 하나인 희망적 관점 대처와 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과 프리셉터 간호사의 업무부담감을 감소시키기 위해서는 프리셉터 간호사의 업무량을 줄이는 조직차원의 개선이 필요하다. 또한 프리셉터 간호사의 역량개발 교육프로그램과 스트레스 감소를 위한 효과적인 스트레스 관리 프로그램의 개발이 필요하다.

핵심어 : 스트레스 대처유형, 업무부담감, 프리셉터 간호사

차 례

감사의 글	i
국문 요약	ii
차 례	iv

I. 서론

A. 연구의 필요성	1
B. 연구 목적	3
C. 용어 정의	4

II. 문헌고찰

A. 프리셉터 간호사의 업무부담감	5
B. 간호사의 스트레스 대처유형	7
C. 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형의 관계	9

III. 연구 방법

A. 연구 설계	10
B. 연구 대상자	10
C. 연구 도구	11
D. 자료수집 방법	13
E. 자료분석 방법	14
F. 연구의 제한점	14

IV. 연구 결과

A. 대상자의 특성	15
B. 프리셉터 간호사의 업무부담감	19

C. 프리셉터 간호사의 스트레스 대처유형	21
D. 대상자의 특성에 따른 업무부담감의 차이	23
E. 대상자의 특성에 따른 스트레스 대처유형의 차이	27
F. 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형의 상관관계	34
V. 논의	36
VI. 결론 및 제언	41
참고문헌	44
부 록	48
ABSTRACT	54



그림 차례

<그림 1> 스트레스 대처유형의 분류	12
----------------------------	----

표 차례

<표 1> 대상자의 일반적 특성	16
<표 2> 프리셉터 간호사의 업무관련 특성	18
<표 3> 프리셉터 간호사의 업무부담감	20
<표 4> 프리셉터 간호사의 스트레스 대처유형	22
<표 5> 대상자의 일반적인 특성에 따른 업무부담감의 차이.....	24
<표 6> 프리셉터 간호사의 업무관련 특성에 따른 업무부담감의 차이	26
<표 7> 대상자의 일반적인 특성에 따른 스트레스 대처유형의 차이	29
<표 8> 프리셉터 간호사의 업무관련 특성에 따른 스트레스 대처유형의 차이 ...	32
<표 9> 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형의 상관관계	35

부록 차례

<부록 1> 설문지	48
------------------	----

I. 서론

A. 연구의 필요성

현대사회의 병원들은 그 규모와 업무 등이 복잡하고 다양화됨으로써 병원의 전문기능 중의 하나인 간호업무도 더욱 더 복잡해지고 세분화되고 있다. 간호 인력은 병원 인력의 30~40% 이상을 차지하며 병원에서 제공되는 직접적인 서비스의 대부분은 간호사에 의해 이루어지고 있어 양질의 간호서비스 제공을 위한 숙련된 간호인력 관리의 필요성이 더욱 강조되고 있다(조순이, 2004). 간호인력 중에서도 신규간호사는 빠르게 변화하는 병원환경에서 임상경험이 부족하고 적응 미숙으로 인한 역할 갈등을 해결하지 못하여, 높은 스트레스와 부적응으로 인한 소진을 경험하게 되어 이직이 늘어나고 있는 경향을 보이고 있어 신규간호사 인력관리에 대한 중요성이 대두되고 있다(박애희, 2007; 손인순 등, 2008).

간호조직에서 이런 인력 관리 문제를 해결하고자 신규간호사의 현장적응을 위한 프리셉터십을 활용하고 있다. 프리셉터십은 신규간호사와 숙련된 경력간호사를 일대일로 맺어주어 훈련하는 방법으로 이론과 실무의 차이를 좁혀 줄 수 있는 효과적인 실무교육방법으로 근무부서에 대한 소속감, 다른 간호사와 협조, 임상수행능력의 향상과 인간관계 기술의 향상 등에 긍정적인 효과가 있는 것으로 보고되고 있다(김창희 등, 2000). 이와 같이 프리셉터십은 신규간호사에게 효과적인 교육 프로그램이지만 프리셉터 역할을 담당하는 간호사는 신규간호사의 능력 증진과 사회적응을 성공적으로 도와야 한다는 책임감 때문에 심리적 긴장을 경험하게 되고(금은정, 2012), 높은 업무부담감과 역할갈등을 경험하는 것으로 보고되고 있다(안경남, 2006; 이세민, 2004). 또한 프리셉터 간호사는 환자 간호와 신규간호사 교육을 동시에 해야 함으로 업무 과중과 책임 증가로 인해 높은 스트레스와 낮은 직무만족을 경험하고 있다(김수미, 2003).

간호 업무 중에 경험하는 스트레스는 업무의 생산성과 효율성을 저하시키고, 직업에 대한 불만을 증가시켜 의욕상실, 환자에 대한 부정적 태도와 불친절 등을

야기하게 한다(권덕화와 고효정, 2003). 그러나 스트레스는 어떻게 받아들여 대처하느냐에 따라서 스트레스를 줄일 수도 있고, 급변하는 복잡한 상황 속에서 대처도 달리 나타날 수 있다(민은희, 2009). 그러므로 간호사가 스트레스에 적절히 대처하지 못한다면 효과적인 간호행위를 할 수 없게 될 것이다(이정희, 2005). Lazarus & Folkman(1984)은 동일한 스트레스 상황이라도 어떤 사람은 자신이 활용 할 수 있는 유용한 자원을 동원하여 그 스트레스에 능동적으로 대처하는 반면에 다른 사람은 생리적 변화를 일으키고 생활을 위협받기도 한다고 하였다(김태운, 2012에서 재인용함). 그러므로 스트레스에 대처하고 적응능력이 있다는 것은 개인발달의 중요한 요인이 되므로 스트레스에 효율적으로 대처해야 하는 중요성이 높아지고 있다. 이는 효율적인 직무수행을 위하여 스트레스를 완화할 수 있는 적절한 대처를 사용하여 스트레스를 예방하고 관리하는 것이 중요함을 의미한다(연은경, 2011). 따라서 업무부담감으로 인한 스트레스를 경험하는 프리셉터 간호사의 스트레스를 관리할 수 있는 적절한 대처 방안을 마련할 필요가 있다.

지금까지 국내의 프리셉터십 관련 연구들은 주로 신규간호사 측면에서 프리셉터십 적용의 효과에 대한 연구들(김정연과 김인숙, 2005; 김창희 등, 2000)과 프리셉터 간호사의 성격특성이나 지도유형, 행동유형에 따른 직무 스트레스 또는 직무 만족도, 소진에 대한 연구들(이경미, 2006; 정윤희, 2011; 최정실과 양남영, 2011), 프리셉터 간호사가 느끼는 업무부담감에 따른 직무만족도나 스트레스 반응에 대한 연구들(금은정, 2012; 안경남, 2006)이 수행되어 왔다. 또한 간호사의 스트레스 대처유형에 관한 연구들은 일반간호사의 업무스트레스와 스트레스 대처유형의 관계에 대한 연구들(김현정, 2006; 김혜숙, 2000; 박하얀, 2011)과 근무경력, 부서별, 임상등급별에 따른 업무스트레스와 스트레스 대처유형에 대한 연구들(민은희, 2009; 이정희, 2005)이 수행되어 왔으나 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형에 대한 연구는 없는 실정이다.

따라서 본 연구에서는 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형을 조사하고 이들 간의 관계를 파악하여, 프리셉터 간호사의 스트레스 관리 프로그램 개발에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

B. 연구 목적

본 연구의 목적은 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형을 확인하고 이들 간의 관계를 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형을 파악한다.
- 2) 프리셉터 간호사의 특성에 따른 업무부담감과 스트레스 대처유형의 차이를 파악한다.
- 3) 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형의 관계를 파악한다.



C. 용어 정의

1) 업무부담감

- 이론적 정의 : 맡은 일에 대한 의무나 책임으로 인하여 경험하게 되는 어려움이나 염려이다(Summers, 2001).
- 조작적 정의 : 본 연구에서는 박수연(2003)이 개발하고 안경남(2006)이 수정보완한 업무부담감 측정도구로 측정한 점수를 의미한다.

2) 스트레스 대처유형

- 이론적 정의 : 개인이 위기에 직면 했을 때, 이 상황을 보다 낮게 조절하고 스트레스를 유발시키는 감정을 조절하려는 의식적이거나 무의식적인 일련의 행위를 말한다(Lazarus & Folkman, 1984).
- 조작적 정의 : 본 연구에서는 스트레스 상황에 직면 했을 때 그 상황을 대처하기 위해 사용하는 방법을 측정하기 위해 Lazarus와 Folkman(1984)이 개발한 Way of Coping을 한정석과 오가실(1990)이 번역하여 수정보완한 스트레스 대처유형 측정도구로 측정한 점수를 의미한다.

II. 문헌 고찰

A. 프리셉터 간호사의 업무부담감

프리셉터십이란 신규간호사의 새로운 역할 습득과 성공적인 사회화를 이루도록 돕기 위해 제한된 시간동안 신규간호사의 성장과 발달을 도모하는 역할 모형이 되어 가르치고 상담하고 고양시키는 경력간호사인 프리셉터 간호사가 신규간호사를 일대일로 교육하는 프로그램을 말한다(김창희 등, 2000). 또한 프리셉터십은 신규간호사의 현실충격을 인정하고 신규간호사의 오리엔테이션 비용절감의 필요성과 신규간호사에 대한 양질의 간호제공이라는 목적을 가진다(Kramer, Brewer & Maguire, 2011). 여기서 프리셉터 역할을 하는 간호사는 신규간호사에게 이론에 근거한 간호기술을 습득하도록 교육하고 병동환경에 익숙해지도록 도와주어 새로운 역할을 수행할 수 있도록 사회화시키며(Kerstin & Ingall, 2001), 신규간호사에게 긍정적인 역할모델이 되는 교육자, 상담자, 촉진자 및 지지자라고 할 수 있다(Kaviani & Stillwell, 2000). 프리셉터 간호사에게 프리셉터십 경험은 개인적 자기성장을 자극하고 조직구성원으로서의 능력개발 효과를 제공하여 임상 수행 능력을 향상시키도록 자발적 노력을 하게하고 지속적인 교육에 대한 기회를 제공한다. 프리셉터십은 병원 측면에서는 프리셉터 간호사들의 직무 만족과 관련된 이직률 감소, 신규 직원 채용을 위한 홍보비 절감, 숙련된 간호사의 확보와 관련된 교육비 절감과 병원 이미지 향상 등의 이점이 있다(이영희, 2002).

이런 프리셉터십은 많은 장점을 가진 제도임에도 불구하고 프리셉터 간호사들은 신규간호사 교육과 간호업무의 동시 수행에 따른 업무과중 등으로 많은 어려움을 느끼고 있으며(Kelly, Coleen & Colleen, 2007), 환자간호뿐만 아니라 책임간호사와 같은 다른 업무를 동시에 수행해야만 하기 때문에 역할수행에서 갈등을 경험하고 증가된 업무량으로 인해 과도한 업무부담과 스트레스를 많이 느낀다고 하였다(박영성, 2011).

프리셉터 간호사의 업무부담감에 대한 선행연구들을 살펴보면, 프리셉터 간호

사의 업무부담감은 자신의 간호업무와 신규간호사 교육을 동시에 수행해야 하는 업무 과부하와 가장 관련이 있었으며(금은정, 2012; 박수연, 2003; 안경남, 2006), 신규간호사와 관련된 업무부담감이 가장 높게 나타났다(금은정, 2012; 안경남, 2006). 또 프리셉터 간호사의 업무부담감은 신규간호사 교육기간이 길수록, 교육한 신규간호사가 많을수록, 업무량이 많을수록 업무부담감이 높았으며(안경남, 2006), 현재 프리셉터 역할 담당 여부에 따라 업무부담감과 스트레스 반응에 있어 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 신규간호사 교육기간 동안 프리셉터 간호사가 인식하는 업무부담감과 스트레스 증가의 결과로 볼 수 있다. 그러므로 신규간호사 교육을 담당하는 기간 동안에 프리셉터 간호사의 정서적 스트레스를 관리하는 스트레스 관리 프로그램과 프리셉터 간호사의 교육 역량을 개발하는 교육 프로그램이 필요하다고 하였다(금은정, 2012). 프리셉터 활동에 대한 지속적인 참여여부를 조사한 결과 참여하지 않겠다는 의견이 대부분을 차지 하였으며(금은정, 2012; 박수연, 2003; 안경남, 2006) 그 이유로는 업무과중과 교육에 대한 부담이라고 응답하였다. 이는 프리셉터 간호사의 프리셉터 활동을 위한 체계적인 준비교육이 미흡함에 기인한다고 하여 프리셉터 준비교육에 구체적인 보완이 필요하다고 하였다(박수연, 2003). 또한 프리셉터 간호사는 업무부담감이 높을수록 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 프리셉터 간호사가 자신의 업무를 하면서 교육을 해야 하는 이중부담으로 인한 것으로 프리셉터 간호사의 업무부담을 줄일 수 있는 업무배려가 필요하다고 하였다(안경남, 2006).

따라서 프리셉터 간호사는 신규간호사 교육과 간호업무에 대한 부담감을 동시에 느끼게 되기 때문에 이중적인 업무부담감을 경험함을 알 수 있다.

B. 간호사의 스트레스 대처유형

스트레스 대처유형이란 개인이 위기에 직면 했을 때, 이 상황을 보다 낮게 조절하고 스트레스를 유발시키는 감정을 조절하려는 의식적이거나 무의식적인 일련의 행위를 말한다(Lazarus & Folkman, 1984). Lazarus(1981)는 스트레스에 대한 적응적 결과에 진정한 차이를 주는 것은 대처임을 강조하였으며, 그 개념은 개인 자원을 최소화하거나 개인에게 부담이 되는 환경적, 내부적 요구와 갈등을 극복, 인내, 절감, 최소화하려는 노력이라고 하였다. Synder(1977)는 스트레스에 대처하는 방식이 많을수록 더욱 현실적인 반응을 하기가 쉬우며, 또한 인간이 감정을 적절히 발산할수록 적응능력은 강해진다고 하였다(박하얀, 2010에서 재인용함). Lazarus & Folkman(1984)은 대처란 한 개인이 가지고 있는 자원을 가지고 외적 혹은 내적 요구나 자극을 다루는 과정으로 즉 스트레스를 다루어 가는 노력적인 반응으로 정의하고 있다. 그러므로 스트레스 상황 동안에 행동을 취하는 것도 상황에 대한 지배력, 조절력을 촉진하기 때문에 주의를 다른 데로 돌려 정신 에너지를 발산하는 무의미한 활동조차도 스트레스를 경감, 완화하는데 도움이 된다고 하였다(민은희, 2009에서 재인용함).

이러한 스트레스 대처유형은 학자들에 따라 서로 다르게 분류하고 있다. Bell(1977)은 스트레스에 대해 적응해 가는 정도는 대처방식의 선택과 관계가 있다고 주장하면서, 스트레스를 해소할 수 있는 장기적이고 현실적인 대처행위를 장기적 대처방식, 일시적으로 스트레스를 해소하는 현실성이 적고 개인에게 파괴적인 효과를 미치는 대처행위를 단기적 대처방식이라고 구분하여 적절한 장기 대처방식을 사용할 때 스트레스를 해결할 수 있는 능력을 강화하여 스트레스에 적응해 나갈 수 있으나 부적절한 단기 대처방식을 사용할 때는 스트레스에 대한 적응이 어려워 여러 가지 스트레스로 인한 부정적인 결과가 발생된다고 하였다(이정희, 2005에서 재인용함). Moos & Billings(1982)는 스트레스에 대처하려는 노력을 투여되는 방식에 따라 구분하였는데, 대처하는 노력이 외부로 투여되는 문제중심적 대처와 사회적 지지 추구 대처를 적극적 대처로, 이 노력이 자신의 감정이나 사고 등 내부로 투여

되는 정서 중심적 대처와 소망적 사고 대처를 소극적 대처로 구분하여 하였다(김태윤, 2012에서 재인용함). Lazarus & Folkman(1984)은 스트레스 대처를 문제중심 대처, 사회적 지지 탐색 대처, 긍정적 관심 대처, 희망적 관점 대처, 긴장해소 대처, 무관심 대처의 6개 하위영역으로 구분하였다. 이는 다시 문제중심 대처, 사회적 지지 탐색 대처를 적극적 대처로 긍정적 관심 대처, 희망적 관점 대처, 긴장해소 대처, 무관심 대처를 소극적 대처로 나누었으며 어느 한 가지 유형의 대처행위보다는 다양한 유형의 대처 행위가 스트레스 감소에 더 효과적이라고 주장하였다(고아영, 2011에서 재인용함). Spivack(1985)은 문제중심 대처유형의 중요성을 강조하였지만 정서 상태 조절을 목적으로 하는 대처유형도 적응을 돕는 좋은 방법이라 하였고, 어떤 대처유형이 효과적인가는 시간 및 스트레스의 종류와 형태에 따라 다르므로 효과적인 대처 유형은 직면한 상황, 즉 스트레스에 따라 융통성 있게 변화하는 특성을 지닌다고 하였다(김태윤, 2012에서 재인용함).

간호사의 스트레스 대처유형에 대한 선행연구들을 살펴보면, 대부분이 일반간호사를 대상으로 수행한 연구결과들로 스트레스 상황 시 문제중심 대처를 더 많이 사용하였으며(김현정 2006; 김혜숙 2000; 민은희 2009; 이정희 2005), 무관심 대처를 많이 사용하는 연구결과(박하얀 2011)도 있었다. 스트레스 상황에서 적절한 스트레스 관리 및 문제를 현실적으로 직시하고 해결하려는 노력은 긍정적인 대처유형으로 작용하여 스트레스를 잘 극복할 수 있도록 지지하고 업무에 대한 동기 부여 및 능력 향상을 도모한다고 하였다(이정희, 2005). 또 스트레스에 성공적으로 대처하면, 적응을 초래하여 스트레스 요인으로 인한 사건 등과 이들의 어려움을 완화시키는 반면에 스트레스에 부적절하게 대처하거나 대처능력이 없는 경우에는 좌절 및 부적응 현상과 건강문제를 초래하므로 스트레스를 처리하고 극복하는 일은 개개인의 생활과 질을 결정하는 중요한 요인이 된다고 할 수 있다(김현정, 2006; 최은덕, 2005). 그러므로 간호사가 근무 중에 경험하는 스트레스에 적절히 대처하지 못한다면 간호행위를 효과적으로 할 수 없게 될 것이다(이정희, 2005).

따라서 스트레스와 대처유형은 다양하고 복잡하며 상호연관이 있으므로 본 연구에서는 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형을 살펴보고자 한다.

C. 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형의 관계

프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형에 관한 연구는 현재 없는 실정이다. 다만 일반간호사의 업무스트레스와 스트레스 대처유형의 관계에 대한 연구들(김현정, 2006; 김혜숙, 2000; 박하얀, 2011)과 근무경력, 부서별, 임상등급별에 따른 업무스트레스와 스트레스 대처유형에 대한 연구들(민은희, 2009; 이정희, 2005)이 수행되어 왔다. 대부분의 연구결과에서 업무스트레스가 높을수록 스트레스 대처유형 중 문제중심 대처를 가장 많이 사용하였는데(김현정, 2006; 민은희, 2009; 이정희, 2005), 이는 보다 적극적으로 스트레스 상황에 대응하여 개인에게 문제가 되는 행동을 변화시키거나 환경적 조건을 변화시켜 스트레스 근원에 작용하는 문제를 분석하고 해결하려는 노력이라고 하였다(민은희, 2009). 또한 근무경력이 높을수록 스트레스 대처유형 중 문제중심 대처를 많이 사용하였는데(민은희, 2009; 이정희, 2005), 이것은 임상에서 근무하는 동안에 겪은 갈등 상황에 대한 경험이 중요한 변수로 작용하기 때문이며, 임상지식과 경험이 쌓여감에 따라 또는 임상문제를 자주 접함에 따라 임상에서 일어나는 문제를 더욱 효과적으로 해결할 수 있는 능력이 증가한다고 하였다(이정희, 2005).

프리셉터 간호사의 업무부담감은 스트레스 반응으로도 나타나는데 프리셉터 간호사는 심리적 부담감으로 인해 신체적 스트레스 반응보다 정서적 스트레스 반응이 높게 나타났으며, 업무부담감이 높을수록 스트레스 반응이 높게 나타났다. 이는 스트레스 관리에 있어서 신체적 요소와 더불어 정서적 스트레스의 관리가 중요함을 말해주는 것으로 스트레스 관리 프로그램에 이에 대한 고려가 필요하다고 하였다(금은정, 2012). 그러므로 업무 상황에 있어서 스트레스를 완전히 제거할 수는 없어도 스트레스 요인에 따른 효과적인 대처유형을 모색하는 것은 간호사의 업무스트레스로 인한 어려움을 완화하고 조절할 수 있는 방법일 것이다(박하얀, 2010).

따라서 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형의 관계를 통해 프리셉터 간호사의 업무부담을 줄이고 스트레스를 감소시킬 수 있는 효과적인 방법을 살펴보고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

A. 연구 설계

본 연구는 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형간의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

B. 연구 대상자

본 연구의 대상자는 경기도 소재 일 대학병원 간호부에서 주관하는 프리셉터 교육 프로그램을 이수하고 총 임상경력이 만 4년 이상, 현 근무부서 경력이 1년 이상인 간호사이면서 1명 이상의 신규간호사 교육 경험이 있는 프리셉터 간호사 142명 전수로 하였으나 응답이 미흡한 2명을 제외한 총 140명을 대상으로 하였다.

표본의 수는 G Power 프로그램을 사용하여 산출하였으며, 상관관계 양측검정에서 유의수준 .05, 효과크기 .30(중간), 검정력 .95를 유지하는데 필요한 최소한의 표본 수는 138명으로 본 연구의 대상자 140명은 이를 충족하였다.

C. 연구 도구

1) 프리셉터 간호사의 업무부담감

본 연구에서 프리셉터 간호사의 업무부담감은 박수연(2003)이 개발하고 안경남(2006)이 수정보완한 도구로 측정하였다. 총 25문항으로 하위영역은 신규간호사와 관련된 업무부담 8문항, 자신과 관련된 업무부담 13문항, 동료간호사나 타인과 관련된 업무부담 4문항으로 되어 있으며, “거의 없다”에 0점, “매우 크다”에 4점의 5점 Likert scale로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 업무부담감이 높음을 의미한다.

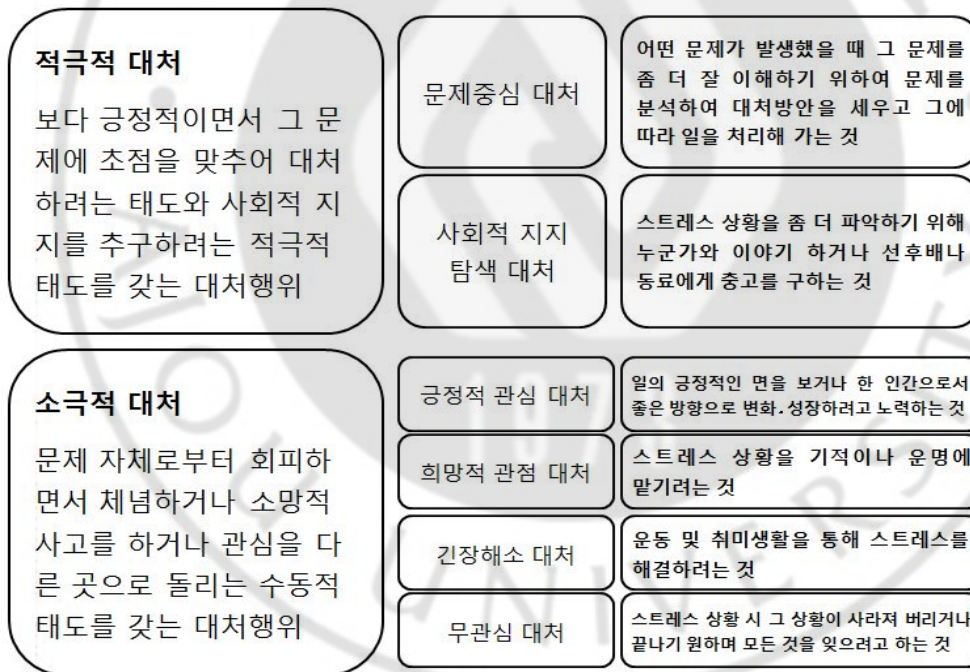
안경남(2006)의 연구에서는 Cronbach's α .88이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α .87로 나타났다.



2) 스트레스 대처유형

본 연구에서 스트레스 대처유형은 Lazarus & Folkman(1984)이 개발하고 한정석과 오가실(1990)이 번역하여 수정보완한 도구로 측정하였다. 총 33문항으로 하위 영역은 문제중심 대처 8개 문항, 사회적 지지 탐색 대처 7개 문항, 긍정적 관심 대처 4개 문항, 희망적 관점 대처 5개 문항, 긴장해소 대처 3개 문항, 무관심 대처 6개 문항으로 되어 있으며, “전혀 그렇지 않다”에 1점, “항상 그렇다”에 4점의 4점 Likert scale로 구성되어 있다. 본 연구에서는 문제중심 대처, 사회적 지지 탐색 대처를 적극적 대처로 긍정적 관심 대처, 희망적 관점 대처, 긴장해소 대처, 무관심 대처를 소극적 대처로 구분하였다.

한정석과 오가실(1990)의 연구에서 Cronbach's α .79이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α .76으로 나타났다.



<그림 1> 스트레스 대처유형의 분류

D. 자료수집 방법

본 연구의 자료수집은 병원의 기관연구윤리심의위원회의 승인을 받은 후 (AJIRB-SBR-SUR-13-151) 수행하였다. 자료수집은 2013년 8월 13일부터 8월 20일 까지 경기도 소재 일 대학병원 간호부에 연구목적과 취지를 설명하고 동의를 얻은 후 각 단위별 프리셉터 간호사의 명단을 확인한 후 각 간호단위에 근무하는 대상자에게 설문조사를 실시하였다. 설문지를 통해 연구자의 소개 및 연구목적을 기술하고 연구는 자발적 의사에 의해 참여를 결정할 수 있으며 모든 설문결과는 익명성이 보장되고 연구 목적 외에는 사용되지 않을 것을 약속하고 언제라도 참여하기를 중단할 수 있으며 그로 인해 어떠한 불이익도 없음을 명시하였다. 설문지는 연구 참여에 서면 동의한 대상자에게 연구자가 각 간호단위를 직접 방문하여 배부하였다. 설문지는 설문 실시 후 응답자의 비밀유지를 위해 회수용 봉투에 담아 밀봉하게 한 후 연구자가 직접 해당병동을 방문하여 회수하였다. 배부한 설문지 142부 전수가 회수되었으며 이중 응답이 미흡한 2부를 제외한 총 140부를 최종분석에 사용하였다.

E. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS win 21.0 program을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형은 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 프리셉터 간호사의 일반적 특성과 업무관련 특성에 따른 업무부담감과 스트레스 대처유형의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였다.
- 4) 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

F. 연구의 제한점

본 연구의 대상자는 현재 프리셉터로 활동 중이지 않은 간호사가 포함되어 있으므로 결과를 해석하는데 신중을 기해야 한다.

IV. 연구 결과

A. 대상자의 특성

1) 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 프리셉터 간호사의 평균 연령은 30.69 ± 2.78 세이었고, 연령별 분포는 30~34세 이하가 54.3%로 가장 많았으며 그 다음으로는 29세 이하가 38.6%, 35세 이상이 7.1%로 나타났다. 결혼상태는 미혼인 대상자가 59.3%, 종교가 있는 대상자가 52.9%이었다.

학력은 대졸이라고 응답한 대상자가 62.9%로 가장 많았고 다음으로 전문대졸 20.0%, 대학원졸 17.1% 순으로 나타났다. 현재 근무병동은 일반병동이 49.3%, 특수부서가 50.7%로 나타났다. 총 임상근무 경력은 평균 8.67 ± 2.53 년으로 10년 이하가 75.7%, 11년 이상이 24.3%로 나타났으며, 현 근무부서 경력은 평균 6.80 ± 2.82 년으로 6~10년 이하가 72.1%로 가장 많았고 다음으로 5년 이하가 15.7%, 11년 이상이 12.2% 순으로 나타났다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성

(N=140)

특 성	구 분	n(%)	M±SD
연령	29세 이하	54(38.6)	30.69±2.78
	30~34세 이하	76(54.3)	
	35세 이상	10(7.1)	
결혼상태	미혼	83(59.3)	
	기혼	57(40.7)	
종교	유	74(52.9)	
	무	66(47.1)	
학력	전문대졸	28(20.0)	
	대졸	88(62.9)	
	대학원졸	24(17.1)	
현재 근무병동	일반병동	69(49.3)	
	특수부서(중환자실, 응급실, 수술실 등)	71(50.7)	
총 임상근무 경력	10년 이하	106(75.7)	8.67±2.53
	11년 이상	34(24.3)	
현 근무부서 경력	5년 이하	22(15.7)	6.80±2.82
	6~10년 이하	101(72.1)	
	11년 이상	17(12.2)	

2) 프리셉터 간호사의 업무관련 특성

프리셉터 간호사의 업무관련 특성은 <표 2>와 같다. 프리셉터 간호사의 평균 활동기간은 2.64 ± 1.83 년으로 2년 이하라고 응답한 대상자가 49.3%로 가장 많았으며 3~4년 이하가 32.8%, 4년 이상이 17.9% 순으로 나타났다. 현재 프리셉터 간호사로 활동하는 간호사는 46.4%, 그렇지 않은 간호사는 53.6%로 나타났다.

지금까지 교육한 신규간호사수는 평균 4.14 ± 2.89 명으로 5명 이상이라고 응답한 대상자가 37.9%, 1명이 20.7%, 3명이 16.4%, 2명이 13.6%, 4명이 11.4% 순으로 나타났다. 프리셉터 간호사가 된 계기로는 수간호사의 권유라고 응답한 대상자가 80.0%로 대부분을 차지하였으며 프리셉터 간호사로 선발된 이유를 다중응답으로 조사한 결과 업무수행능력이라고 응답한 대상자가 30.2%로 가장 많았으며, 그 다음으로 임상경력 28.8%, 대인관계 및 의사소통 능력 16.7%, 교육적 자질 14.1%등의 순으로 나타났다.

프리셉터 간호사가 된 후 가장 많이 개발된 능력으로는 교육수행능력이라고 응답한 대상자가 37.1%로 가장 많았으며, 지도력과 교육계획 및 평가능력 20.7%, 대인관계 의사소통 14.3% 순으로 나타났다. 프리셉터 간호사의 업무에 대한 만족정도는 '만족한다'라고 응답한 대상자가 55%로 가장 많았으며, 다음으로 '그저그렇다' 27.1%, '불만족한다' 10.0% 등의 순으로 나타났고, 프리셉터 간호사로서의 역할 업무량은 '대체로 많은편이다'라고 응답한 대상자가 59.3%, '매우 많은 편이다' 29.3%, '보통이다' 11.4%로 나타났다.

앞으로의 프리셉터 간호사 역할 지속의지는 '원하지 않아도 맡겨진 일이므로 기간까지만 하겠다'라고 응답한 대상자가 48.6%, '업무가 많아지므로 하고 싶지 않고 기회가 된다면 그만하고 싶다' 27.1%, '자기발전을 위해 좋으므로 추천하지 않아도 자원해서 계속하고 싶다' 24.3% 순으로 나타났다.

<표 2> 프리셉터 간호사의 업무관련 특성

(N=140)

특 성	구 분	n(%)	M±SD
프리셉터 활동기간	2년 이하	69(49.3)	2.64±1.83
	3~4년 이하	46(32.8)	
	5년 이상	25(17.9)	
현재 프리셉터 활동여부	예	65(46.4)	4.14±2.89
	아니오	75(53.6)	
교육한 간호사수	1명	29(20.7)	4.14±2.89
	2명	19(13.6)	
	3명	23(16.4)	
	4명	16(11.4)	
	5명 이상	53(37.9)	
프리셉터가 된 계기	자의로	2(1.4)	112(80.0)
	수간호사의 권유로	112(80.0)	
프리셉터로 선발된 이유*	기타(연차, 순서에 따라)	26(18.6)	32(7.6)
	지도력	32(7.6)	
	업무수행능력	127(30.2)	
	대인관계 및 의사소통 능력	70(16.7)	
	임상경력	121(28.8)	
	교육적 자질	59(14.1)	
	기타(연차, 순서에 따라)	11(2.6)	
프리셉터 간호사가 된 후 가장 많이 개발된 능력	지도력	29(20.7)	52(37.1)
	교육수행능력	52(37.1)	
	교육계획 및 평가능력	29(20.7)	
	대인관계 의사소통	20(14.3)	
	전문인으로서의 위치확립	6(4.3)	
	일반간호수행능력	4(2.9)	
프리셉터 업무 만족정도	매우 만족한다	7(5.0)	77(55.0)
	만족한다	77(55.0)	
	그저그렇다	38(27.1)	
	불만족한다	14(10.0)	
	매우 불만족한다	4(2.9)	
프리셉터 역할 업무량	매우 많은 편이다	41(29.3)	83(59.3)
	대체로 많은 편이다	83(59.3)	
	보통이다	16(11.4)	
프리셉터 역할 지속의지	자기발전을 위해 좋으므로 추천하지	34(24.3)	68(48.6)
	않아도 자원해서 계속하고 싶다	34(24.3)	
	원하지 않아도 맡겨진 일이므로	68(48.6)	
	기간까지만 하겠다	38(27.1)	
	업무가 많아지므로 하고 싶지 않고	38(27.1)	
	기회가 된다면 그만하고 싶다		

* 다중응답

B. 프리셉터 간호사의 업무부담감

프리셉터 간호사의 업무부담감은 <표 3>과 같다. 프리셉터 간호사의 역할에 대한 업무부담감은 최대 4점에 평균 2.43 ± 0.42 점으로 나타났다. 업무부담감 3개 하위영역 중 신규간호사와 관련된 업무부담감이 2.68 ± 0.48 점으로 가장 높았으며, 동료간호사나 타인과 관련된 업무부담감이 2.48 ± 0.63 점, 자신과 관련된 업무부담감이 2.26 ± 0.51 점 순으로 나타났다.

업무부담감을 문항별로 살펴보았을 때 ‘교육을 했음에도 불구하고 신규간호사가 가르치는 대로 이행하지 않을 때’라는 문항이 3.25 ± 0.61 점으로 가장 높았으며, ‘자신의 근무를 하면서 신규간호사를 가르쳐야하는 이중부담 때문에’ 3.16 ± 0.74 점, ‘신규간호사를 연속적으로 지도해야 할 때’ 3.02 ± 0.80 점, ‘신규간호사가 말을 알아듣지 못할 때’ 2.91 ± 0.75 점 순으로 나타났으며, ‘잡은 부서 이동으로 적응하기 힘든데 신규교육까지 해야 할 때’ 1.79 ± 1.22 점으로 가장 낮게 나타났다.

<표 3> 프리셉터 간호사의 업무부담감

		(N=140)
영역	문항	M±SD
신규 관련	교육을 했음에도 불구하고 신규간호사가 가르치는대로 이행하지 않을 때	3.25±0.61
	신규간호사를 연속적으로 지도해야 할 때	3.02±0.80
	신규간호사가 말을 알아듣지 못할 때	2.91±0.75
	같은 내용을 반복적으로 설명해야 할 때	2.75±0.79
	신규간호사의 불성실한 태도 때문에	2.69±0.99
	신규간호사의 인원수가 두 명 이상일 때	2.54±1.06
	개별적으로 신규간호사를 평가할 수 있는 자료가 부족할 때	2.28±0.72
	신규간호사와 신뢰감을 형성해 나갈 때	2.01±0.83
	소 계	2.68±0.48
자신 관련	자신의 근무를 하면서 신규간호사를 가르쳐야하는 이중부담 때문에	3.16±0.74
	제대로 지도하지 못하는 것 같은 느낌 때문에	2.60±0.86
	교육받지 않은 부분을 신규간호사에게 교육해야 할 때	2.49±0.80
	신규간호사 교육함에 있어 이론과 임상에서의 차이점 때문에	2.46±0.71
	교육 후에도 신규간호사와 계속적으로 근무해야 할 때	2.30±0.99
	프리셉터에 대한 보상이 부족하기 때문에	2.30±0.89
	프리셉터는 항상 잘 해야 한다는 선배, 동료들의 기대 때문에	2.29±0.80
	신규간호사를 가르치기 위한 부서별 지침서의 부족으로	2.10±0.86
	신규간호사의 질문에 설명할 수 없을 때	2.06±0.88
	프리셉터로서의 역할이 맞지 않기 때문	1.97±0.84
	공식적인 프리셉터 준비 교육프로그램의 부족으로	1.96±0.84
	누군가가 늘 나를 따라 다닌다는 느낌 때문에	1.84±0.96
	작은 부서 이동으로 적응하기 힘들데 신규교육까지 해야 할 때	1.79±1.22
소 계	2.26±0.51	
동료, 타인 관련	프리셉터들마다 가르치는 내용이 다를 때	2.63±0.86
	신규간호사에게 교육하는 도중 다른 선배 간호사가 개입할 때	2.61±0.94
	병동간호사들이 신규간호사에 대한 기대감을 가질 때	2.37±0.92
	신규간호사의 교육도중에 환자와 보호자들이 호소할 때	2.29±0.84
소 계	2.48±0.63	
총 점	2.43±0.42	

C. 프리셉터 간호사의 스트레스 대처유형

프리셉터 간호사의 스트레스 대처유형은 <표 4>와 같다. 프리셉터 간호사의 스트레스 대처유형은 적극적 대처가 최대 4점에 평균 2.76 ± 0.24 점, 소극적 대처가 2.35 ± 0.26 점으로 나타났고, 6개 하위영역 중 문제중심 대처가 2.89 ± 0.24 점으로 가장 높았으며, 긍정적 관심 대처 2.64 ± 0.36 점, 사회적 지지 탐색 대처 2.62 ± 0.33 점, 희망적 관점 대처 2.42 ± 0.37 점, 긴장 해소 대처 2.25 ± 0.47 점, 무관심 대처 2.15 ± 0.36 점 순으로 나타났다.

스트레스 대처유형 중 가장 많이 사용하는 문항을 살펴보면 ‘문제를 좀 더 잘 해결하기 위해 그 문제를 분석하려고 노력한다.’ 2.97 ± 0.40 점, ‘그 문제에 대해 무엇인가 해 줄 수 있는 사람과 대화한다.’ 2.95 ± 0.54 점, ‘그 문제에 있어서 여러 가지 다른 해결책을 생각해 낸다.’ 2.94 ± 0.39 점, ‘한 인간으로 좋은 방향으로 변화하거나 성장하려고 애쓴다.’ 2.93 ± 0.46 점, ‘누군가에게 나의 감정을 이야기 한다.’ 2.92 ± 0.52 점 등의 순으로 나타났다.

스트레스 대처유형 중 가장 적게 사용하는 문항을 살펴보면 ‘기적이 일어날 것으로 생각한다.’ 1.48 ± 0.63 점, ‘술을 마시거나 담배, 약을 복용함으로써 감정을 좋게 하려고 애쓴다.’ 1.56 ± 0.80 점, ‘운명에 맡긴다.’ 1.59 ± 0.66 점, ‘기도하거나 성경(불경)을 본다.’ 1.72 ± 0.81 점, ‘아무 일도 안 일어난 것처럼 지낸다.’ 1.76 ± 0.65 점 등의 순으로 나타났다.

<표 4> 프리셉터 간호사의 스트레스 대처유형

(N=140)

영역	문항	M±SD	
적극적 대처			
문제중심	1. 문제를 좀 더 잘 해결하기 위해 그 문제를 분석하려고 노력한다.	2.97±0.40	
	23. 그 문제에 있어서 여러 가지 다른 해결책을 생각해 낸다.	2.94±0.39	
	22. 유사한 상황에 있었던 과거의 경험을 이야기 한다.	2.91±0.45	
	13. 대처 방안을 세우고 그에 따라 일을 처리한다.	2.88±0.42	
	31. 말해야 할 곳과 할 일에 대하여 곰곰이 생각한다.	2.88±0.49	
	18. 일을 처음 예감에 따라 성급하게 처리하지 않는다.	2.87±0.52	
	25. 다른 것에 의해 방해를 받을 때라도 감정을 유지하려고 노력한다.	2.86±0.45	
	32. 다른 사람의 관점에서 사건(일)을 보려고 노력한다.	2.82±0.45	
	소 계		2.89±0.24
	사회적 지지 탐색	15. 그 문제에 대해 무엇인가 해 줄 수 있는 사람과 대화한다.	2.95±0.54
21. 누군가에게 나의 감정을 이야기 한다.		2.92±0.52	
3. 상황을 좀 더 파악하기 위해 누군가와 이야기 한다.		2.91±0.52	
14. 나의 느낌을 어떤 방법으로든지 표현한다.		2.82±0.55	
20. 존경하는 친척이나 친구에게 충고를 구한다.		2.76±0.68	
8. 누군가로부터 이해와 동정심을 받으려고 한다.		2.24±0.66	
30. 기도하거나 성경(불경)을 본다.		1.72±0.81	
소 계		2.62±0.33	
소극적 대처			
긍정적 관심		11. 한 인간으로 좋은 방향으로 변화하거나 성장하려고 애쓴다.	2.93±0.46
	19. 삶에 있어서 중요한 것을 재발견 하려고 애쓴다	2.76±0.53	
	9. 어떤 창의적인 일을 하기 위해 원기를 북돋는다.	2.50±0.58	
	7. 일의 밝은 면만 보려고 애쓴다.	2.37±0.63	
	소 계		2.64±0.36
희망적 관점	26. 일어나고 있는 일이나 나의 감정이 변화되기를 원한다.	2.76±0.49	
	27. 현재보다 더 좋은 시간과 장소에 대해 꿈꾸고 상상한다.	2.72±0.60	
	29. 일이 잘 해결될 것이라는 희망을 품고 환상을 갖는다.	2.57±0.67	
	28. 어떤 상황이 사라져 버리거나 끝나 버리기를 원한다.	2.54±0.66	
	4. 기적이 일어날 것으로 생각한다.	1.48±0.63	
소 계		2.42±0.37	
긴장해소	33. 운동 및 취미 생활을 한다.	2.63±0.64	
	16. 잠시 동안 일을 잊기 위해 휴식이나 휴가를 가진다.	2.55±0.75	
	17. 술을 마시거나 담배, 약을 복용함으로써 감정을 좋게 하려고 애쓴다.	1.56±0.80	
소 계		2.25±0.47	
무관심	2. 시간이 해결해 줄 것이라고 생각하고 기다린다.	2.54±0.65	
	12. 그 문제를 잊기 위해 다른 일에 몰두한다.	2.52±0.56	
	10. 모든 일을 잊어버리려고 애쓴다.	2.31±0.67	
	24. 아무것도 할 수 있는 일이 없다는 사실을 받아들인다.	2.21±0.65	
	6. 아무 일도 안 일어난 것처럼 지낸다.	1.76±0.65	
	5. 운명에 맡긴다.	1.59±0.66	
	소 계		2.15±0.36

D. 대상자의 특성에 따른 업무부담감의 차이

1) 대상자의 일반적인 특성에 따른 업무부담감의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 업무부담감의 차이는 <표 5>와 같다. 프리셉터 간호사의 업무부담감은 학력($F=7.15, p=.001$), 현재 근무병동($t=2.02, p=.045$), 현 근무부서 경력($F=4.22, p=.017$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과 학력은 대학원졸이라고 응답한 대상자보다 전문대졸이라고 응답한 대상자에서 업무부담감이 높았고, 현재 근무병동은 특수부서라고 응답한 대상자보다 일반병동이라고 응답한 대상자에서 업무부담감이 높았으며, 현 근무부서 경력은 11년 이상이라고 응답한 대상자보다 6~10년 이하라고 응답한 대상자에서 업무부담감이 높았다. 대상자의 일반적 특성 중 연령, 결혼상태, 종교, 총 임상근무 경력에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

<표 5> 대상자의 일반적인 특성에 따른 업무부담감의 차이

(N=140)

특 성	구 분	n(%)	M±SD	t/F	p	Scheffe'
연령	29세 이하	54(38.6)	2.45±0.38	0.62	.539	
	30~34세 이하	76(54.3)	2.43±0.42			
	35세 이상	10(7.1)	2.29±0.60			
결혼상태	미혼	83(59.3)	2.48±0.40	1.79	.075	
	기혼	57(40.7)	2.35±0.44			
종교	유	74(52.9)	2.38±0.45	1.35	.180	
	무	66(47.1)	2.48±0.39			
학력	전문대졸 ^a	28(20.0)	2.63±0.40	7.15	.001	a>c
	대졸 ^b	88(62.9)	2.42±0.36			
	대학원졸 ^c	24(17.1)	2.21±0.53			
현재	일반병동	69(49.3)	2.50±0.37	2.02	.045	
근무병동	특수부서	71(50.7)	2.36±0.46			
총 임상	10년 이하	106(75.7)	2.46±0.40	1.57	.120	
근무 경력	11년 이상	34(24.3)	2.33±0.48			
현 근무	5년 이하 ^a	22(15.7)	2.46±0.38	4.22	.017	b>c
부서 경력	6~10년 이하 ^b	101(72.1)	2.47±0.38			
	11년 이상 ^c	17(12.2)	2.16±0.59			

2) 프리셉터 간호사의 업무관련 특성에 따른 업무부담감의 차이

프리셉터 간호사의 업무관련 특성에 따른 업무부담감의 차이는 <표 6>과 같다. 프리셉터 간호사의 업무부담감은 프리셉터 활동기간($F=3.70, p=.027$), 프리셉터 업무 만족정도($F=4.23, p=.003$), 프리셉터 역할 업무량($F=3.19, p=.044$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과 프리셉터 활동기간은 5년 이상이라고 응답한 대상자보다 2년 이하와 3~4년 이하라고 응답한 대상자에서 업무부담감이 높았으며, 프리셉터 업무 만족정도는 '만족한다'라고 응답한 대상자보다 '불만족한다'라고 응답한 대상자에서 업무부담감이 높았으나 프리셉터 역할 업무량은 사후검정 결과 유의하지 않았다. 대상자의 업무관련 특성 중 현재 프리셉터 활동여부, 교육 간호사수, 프리셉터가 된 계기, 프리셉터 간호사가 된 후 가장 많이 개발된 능력, 프리셉터 역할 지속의지에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

<표 6> 프리셉터 간호사의 업무관련 특성에 따른 업무부담감의 차이

							(N=140)
특 성	구 분	n(%)	M±SD	t/F	p	Scheffe'	
프리셉터	2년 이하 ^a	69(49.3)	2.47±0.43	3.70	.027	a, b>c	
활동기간	3~4년 이하 ^b	46(32.8)	2.48±0.32				
	5년 이상 ^c	25(17.9)	2.22±0.52				
현재 프리셉터	예	65(46.4)	2.45±0.45	0.49	.626		
활동여부	아니오	75(53.6)	2.41±0.40				
교육	1명	29(20.7)	2.51±0.49	0.78	.537		
간호사수	2명	19(13.6)	2.50±0.33				
	3명	23(16.4)	2.37±0.35				
	4명	16(11.4)	2.33±0.52				
	5명 이상	53(37.9)	2.41±0.41				
프리셉터가	자의로	2(1.4)	2.42±0.03	0.01	.995		
된 계기	수간호사의 권유로	112(80.0)	2.43±0.44				
	기타	26(18.6)	2.42±0.38				
프리셉터	지도력	29(20.7)	2.37±0.34	1.51	.190		
간호사가 된	교육수행능력	52(37.1)	2.46±0.39				
후 가장 많이	교육계획 및 평가능력	29(20.7)	2.49±0.46				
개발된 능력	대인관계 의사소통	20(14.3)	2.35±0.52				
	전문인으로서의 위치확립	6(4.3)	2.15±0.52				
	일반간호수행능력	6(2.9)	2.76±0.27				
프리셉터 업무	매우 만족한다 ^a	7(5.0)	2.47±0.36	4.23	.003	b<d	
만족정도	만족한다 ^b	77(55.0)	2.32±0.42				
	그저그렇다 ^c	38(27.1)	2.49±0.41				
	불만족한다 ^d	14(10.0)	2.74±0.30				
	매우 불만족한다 ^e	4(2.9)	2.71±0.38				
프리셉터 역할	매우 많은 편이다	41(29.3)	2.55±0.40	3.19	.044		
업무량	대체로 많은 편이다	83(59.3)	2.40±0.44				
	보통이다	16(11.4)	2.26±0.30				
프리셉터 역할	자기발전을 위해 좋으므로	34(24.3)	2.32±0.47	2.52	.085		
지속의지	추천하지 않아도 자원해서						
	계속하고 싶다						
	원하지 않아도 맡겨진	68(48.6)	2.42±0.40				
	일이므로 기간까지만						
	하겠다						
	업무가 많아지므로 하고	38(27.1)	2.54±0.39				
	싶지 않고 기회가 된다면						
	그만하고 싶다						

E. 대상자의 특성에 따른 스트레스 대처유형의 차이

1) 대상자의 일반적인 특성에 따른 스트레스 대처유형의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 스트레스 대처유형의 차이는 <표 7>과 같다. 프리셉터 간호사의 스트레스 대처유형을 하위영역별로 살펴보면 문제중심 대처는 연령($F=3.57, p=.031$), 결혼상태($t=-2.42, p=.001$), 학력($F=6.49, p=.002$), 총 임상근무 경력($t=-1.20, p=.049$), 현 근무부서 경력($F=4.14, p=.018$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과 연령은 29세 이하보다 35세 이상에서 문제중심 대처를 많이 사용하였고, 결혼상태는 미혼이라고 응답한 대상자보다 기혼이라고 응답한 대상자에서 문제중심 대처를 많이 사용하였으며, 학력은 전문대졸이라고 응답한 대상자보다 대졸과 대학원졸이라고 응답한 대상자에서 문제중심 대처를 많이 사용하였다. 총 임상근무 경력은 10년 이하라고 응답한 대상자보다 11년 이상이라고 응답한 대상자가 문제중심 대처를 많이 사용하였으며, 현 근무부서 경력은 6~10년 이하라고 응답한 대상자보다 11년 이상이라고 응답한 대상자에서 문제중심 대처를 많이 사용하는 것으로 나타났다.

스트레스 대처유형 중 사회적 지지 탐색 대처는 총 임상근무 경력($t=2.40, p=.018$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 사후검정 결과 총 임상근무 경력이 11년 이상이라고 응답한 대상자보다 10년 이하이라고 응답한 대상자가 사회적 지지 탐색 대처를 많이 사용하였다. 긍정적 관심 대처는 결혼상태($t=-2.30, p=.023$), 학력($F=3.92, p=.022$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 사후검정 결과 결혼상태는 미혼이라고 응답한 대상자보다 기혼이라고 응답한 대상자에서 긍정적 관심 대처를 많이 사용하였으며, 학력은 전문대졸이라고 응답한 대상자보다 대학원졸이라고 응답한 대상자에서 긍정적 관심 대처를 많이 사용하였다. 희망적 관점 대처는 종교($t=2.28, p=.024$), 현재 근무병동($t=2.252, p=.026$), 총 임상근무 경력($t=2.20, p=.029$), 현 근무부서 경력($F=3.21, p=.044$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 사후검정 결과 종교는 있다고 응답한 대상자보다 없다고 응답한 대상자에서

희망적 관점 대처를 많이 사용하였고, 현재 근무병동은 특수부서라고 응답한 대상자보다 일반병동이라고 응답한 대상자에서 희망적 관점 대처를 많이 사용하였으며, 총 임상근무 경력은 11년 이상라고 응답한 대상자보다 10년 이하이라고 응답한 대상자가 희망적 관점 대처를 많이 사용하였으며, 현 근무부서 경력은 사후검정 결과 유의하지 않았다.

스트레스 대처유형 중 긴장해소 대처는 총 임상근무 경력($t=2.04, p=.044$), 현 근무부서 경력($F=3.57, p=.031$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 사후검정 결과 총 임상근무 경력은 11년 이상라고 응답한 대상자보다 10년 이하이라고 응답한 대상자가 긴장해소 대처를 많이 사용하였으며, 현 근무부서 경력은 11년 이상이라고 응답한 대상자보다 5년 이하라고 응답한 대상자에서 긴장해소 대처를 많이 사용하는 것으로 나타났다. 무관심 대처는 현재 근무병동($t=3.55, p=.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 사후검정 결과 특수부서라고 응답한 대상자보다 일반병동이라고 응답한 대상자에서 무관심 대처를 많이 사용하였다.

<표 7> 대상자의 일반적인 특성에 따른 스트레스 대처유형의 차이

(N=140)

특 성	구 분	n(%)	문제중심		사회적지지탐색		긍정적관심		희망적관점		긴장해소		무관심	
			M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)
				Scheffe'		Scheffe'		Scheffe'		Scheffe'		Scheffe'		Scheffe'
연령	29세 이하 ^a	54(38.6)	2.82±0.25	3.57	2.64±0.35	1.06	2.63±0.31	0.12	2.44±0.33	0.16	2.27±0.40	0.23	2.20±0.33	0.99
	30~34세 이하 ^b	76(54.3)	2.94±0.23	(.031)	2.62±0.32	(.348)	2.65±0.38	(.890)	2.41±0.42	(.852)	2.22±0.52	(.792)	2.14±0.38	(.373)
	35세 이상 ^c	10(7.1)	2.93±0.26	a<b	2.47±0.32		2.63±0.46		2.38±0.26		2.30±0.37		2.03±0.38	
결혼상태	미혼	83(59.3)	2.84±0.23	-2.42	2.62±0.32	-0.05	2.58±0.36	-2.30	2.40±0.33	-0.51	2.29±0.49	1.15	2.15±0.36	-0.16
	기혼	57(40.7)	2.97±0.24	(.001)	2.62±0.35	(.960)	2.72±0.35	(.023)	2.44±0.43	(.614)	2.19±0.43	(.251)	2.16±0.36	(.871)
종교	유	74(52.9)	2.91±0.19	-0.96	2.63±0.31	-0.38	2.63±0.38	0.56	2.35±0.39	2.28	2.26±0.48	-0.37	2.11±0.37	1.54
	무	66(47.1)	2.87±0.29	(.341)	2.61±0.36	(.707)	2.66±0.34	(.577)	2.49±0.35	(.024)	2.23±0.46	(.715)	2.20±0.35	(.126)
학력	전문대졸 ^a	28(20.0)	2.76±0.28	6.49	2.56±0.38	1.33	2.50±2.89	3.92	2.34±0.38	2.19	2.21±0.40	0.12	2.20±0.30	0.36
	대졸 ^b	88(62.9)	2.91±0.23	(.002)	2.65±0.31	(.267)	2.65±0.38	(.022)	2.47±0.38	(.115)	2.26±0.46	(.890)	2.14±0.37	(.696)
	대학원졸 ^c	24(17.1)	2.99±0.20	a<b,c	2.55±0.36		2.77±0.32	a<c	2.32±0.33		2.24±0.56		2.17±0.41	
현재	일반병동	69(49.3)	2.86±0.23	-1.43	2.60±0.28	-0.59	2.63±0.33	-0.46	2.49±0.31	2.25	2.30±0.43	1.31	2.26±0.33	3.55
근무병동	특수부서	71(50.7)	2.92±0.25	(.155)	2.63±0.38	(.556)	2.65±0.39	(.645)	2.35±0.42	(.026)	2.20±0.49	(.194)	2.05±0.37	(.001)
총 임상	10년 이하	106(75.7)	2.87±0.23	-1.20	2.66±0.32	2.40	2.64±0.35	-0.25	2.45±0.35	2.20	2.29±0.44	2.04	2.17±0.35	1.05
근무경력	11년 이상	34(24.3)	2.96±0.28	(.049)	2.50±0.35	(.018)	2.65±0.40	(.804)	2.29±0.42	(.029)	2.11±0.51	(.044)	2.10±0.41	(.297)
현 근무	5년 이하 ^a	22(15.7)	2.90±0.27	4.14	2.61±0.28	1.76	2.56±0.30	1.40	2.35±0.42	3.21	2.35±0.51	3.57	2.08±0.38	1.39
부서경력	6~10년 이하 ^b	101(72.1)	2.87±0.24	(.018)	2.64±0.34	(.175)	2.64±0.36	(.251)	2.46±0.34	(.044)	2.27±0.44	(.031)	2.19±0.34	(.252)
	11년 이상 ^c	17(12.2)	3.04±0.18	b<c	2.48±0.37		2.75±0.39		2.24±0.43		1.98±0.51	a>c	2.07±0.45	

2) 프리셉터 간호사의 업무관련 특성에 따른 스트레스 대처유형의 차이

프리셉터 간호사의 업무관련 특성에 따른 스트레스 대처유형의 차이는 <표 8>과 같다. 프리셉터 간호사의 스트레스 대처유형 중 문제중심 대처는 프리셉터 업무 만족정도($F=4.08, p=.004$), 프리셉터 역할 지속의지($F=3.36, p=.037$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과 프리셉터 업무 만족정도는 ‘불만족한다’라고 응답한 대상자보다 ‘매우 만족한다’, ‘만족한다’라고 응답한 대상자에서 문제중심 대처를 많이 사용하였으며, 프리셉터 역할 지속의지는 ‘업무가 많아지므로 하고 싶지 않고 기회가 된다면 그만하고 싶다’라고 응답한 대상자보다 ‘자기발전을 위해 좋으므로 추천하지 않아도 자원해서 계속하고 싶다’라고 응답한 대상자에서 문제중심 대처를 많이 사용하는 것으로 나타났다.

스트레스 대처유형 중 사회적 지지 탐색 대처는 프리셉터 활동기간($F=3.09, p=.049$), 프리셉터 업무 만족정도($F=3.73, p=.007$), 프리셉터 역할 지속의지($F=3.86, p=.023$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과 프리셉터 활동기간은 5년 이상이라고 응답한 대상자보다 2년 이하라고 응답한 대상자에서 사회적 지지 탐색 대처를 많이 사용하였고, 프리셉터 역할 지속의지는 ‘업무가 많아지므로 하고 싶지 않고 기회가 된다면 그만하고 싶다’라고 응답한 대상자보다 ‘자기발전을 위해 좋으므로 추천하지 않아도 자원해서 계속하고 싶다’라고 응답한 대상자에서 사회적 지지 탐색 대처를 많이 사용하였으며, 프리셉터 업무 만족정도는 사후검정 결과 유의하지 않았다. 긍정적 관심 대처는 프리셉터가 된 계기($F=3.25, p=.042$), 프리셉터 업무 만족정도($F=3.93, p=.005$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 사후검정 결과 프리셉터의 업무 만족정도는 ‘불만족한다’라고 응답한 대상자보다 ‘만족한다’라고 응답한 대상자에서 긍정적 관심 대처를 많이 사용하였으며, 프리셉터가 된 계기는 사후검정 결과 유의하지 않았다. 희망적 관점 대처는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

스트레스 대처유형 중 긴장해소 대처는 프리셉터 활동기간($F=3.66, p=.028$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 사후검정 결과 프리셉터 활동기간이 5년

이상이라고 응답한 대상자보다 3~4년 이하라도 응답한 대상자에서 긴장해소 대처를 많이 사용하였다. 무관심 대처는 현재 프리셉터 활동여부에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 사후검정 결과 현재 프리셉터로 활동하고 있는 대상자보다 활동하고 있지 않은 대상자에서 무관심 대처를 많이 사용하였다.



<표 8> 프리셉터 간호사의 업무관련 특성에 따른 스트레스 대처유형의 차이

(N=140)

특성	구분	n(%)	문제중심		사회적지지탐색		긍정적관심		희망적관점		긴장해소		무관심	
			M±SD	t/F (p) Scheffe'	M±SD	t/F (p) Scheffe'	M±SD	t/F (p) Scheffe'	M±SD	t/F (p) Scheffe'	M±SD	t/F (p) Scheffe'	M±SD	t/F (p) Scheffe'
프리셉터	2년 이하 ^a	69(49.3)	2.87±0.24	0.74	2.66±0.30	3.09	2.65±0.30	0.04	2.47±0.37	2.70	2.28±0.43	3.66	2.18±0.35	0.90
활동기간	3~4년 이하 ^b	46(32.8)	2.91±0.26	(.478)	2.62±0.39	(.049)	2.63±0.43	(.966)	2.41±0.32	(.071)	2.32±0.48	(.028)	2.17±0.31	(.409)
	5년 이상 ^c	25(17.9)	2.93±0.22		2.47±0.27	a>c	2.64±0.38		2.27±0.44		2.03±0.48	b>c	2.07±0.48	
현재프리셉터	예	65(46.4)	2.89±0.22	0.02	2.67±0.31	1.84	2.62±0.36	-0.67	2.39±0.43	-0.64	2.22±0.42	-0.76	2.09±0.37	-1.20
활동여부	아니오	75(53.6)	2.89±0.26	(.988)	2.57±0.35	(.068)	2.66±0.36	(.505)	2.43±0.32	(.522)	2.28±0.50	(.447)	2.21±0.35	(.048)
교육	1명	29(20.7)	2.88±0.25	0.37	2.67±0.23	1.21	2.68±0.31	0.45	2.46±0.35	0.17	2.26±0.47	0.83	2.17±0.42	0.02
	2명	19(13.6)	2.93±0.09	(.832)	2.60±0.27	(.310)	2.68±0.33	(.771)	2.39±0.32	(.956)	2.09±0.31	(.506)	2.16±0.23	(.999)
	3명	23(16.4)	2.87±0.27		2.66±0.39		2.65±0.31		2.43±0.40		2.35±0.43		2.14±0.34	
	4명	16(11.4)	2.85±0.34		2.71±0.36		2.55±0.36		2.40±0.39		2.25±0.48		2.14±0.27	
	5명 이상	53(37.9)	2.91±0.24		2.55±0.36		2.63±0.41		2.40±0.40		2.25±0.52		2.16±0.41	
프리셉터가 된 계기	자의로	2(1.4)	2.69±0.27	0.74	2.57±0.20	0.02	2.13±0.18	3.25	2.00±0.28	1.72	2.67±0.00	1.46	1.67±0.00	2.36
된 계기	수간호사권유로	112(80.0)	2.89±0.26	(.480)	2.62±0.35	(.980)	2.23±0.37	(.042)	2.41±0.39	(.184)	2.22±0.43	(.237)	2.15±0.36	(.099)
	기타	26(18.6)	2.90±0.13		2.62±0.29		2.74±0.30		2.48±0.28		2.33±0.60		2.22±0.37	
프리셉터	지도력	29(20.7)	2.90±0.26	0.84	2.60±0.32	1.29	2.57±0.32	1.51	2.34±0.45	1.71	2.29±0.62	0.34	2.06±0.47	1.32
간호사가 된 후 가장 많이 개발된 능력	교육수행능력	52(37.1)	2.86±0.24	(.523)	2.58±0.34	(.272)	2.61±0.40	(.189)	2.47±0.32	(.137)	2.19±0.38	(.885)	2.22±0.31	(.259)
	교육계획및평가능력	29(20.7)	2.95±0.18		2.72±0.32		2.78±0.33		2.48±0.32		2.28±0.48		2.14±0.36	
	대인관계의사소통	20(14.3)	2.88±0.28		2.53±0.38		2.58±0.28		2.25±0.44		2.27±0.44		2.08±0.33	
	전문인의위치확립	6(4.3)	2.85±0.38		2.69±0.25		2.71±0.49		2.40±0.42		2.39±0.49		2.19±0.32	
	일반간호수행능력	6(2.9)	3.03±0.06		2.79±0.18		2.75±0.20		2.65±0.25		2.17±0.19		2.38±0.83	

<표 8> 프리셉터 간호사의 업무관련 특성에 따른 스트레스 대처유형의 차이(계속)

(N=140)

특성	구분	n(%)	문제중심		사회적지지탐색		긍정적관심		희망적관점		긴장해소		무관심	
			M±SD	t/F (p) Scheffe'	M±SD	t/F (p) Scheffe'	M±SD	t/F (p) Scheffe'	M±SD	t/F (p) Scheffe'	M±SD	t/F (p) Scheffe'	M±SD	t/F (p) Scheffe'
프리셉터 업무 만족정도	매우만족한다 ^a	7(5.0)	3.09±0.31	4.08	2.82±0.31	3.73	2.79±0.47	3.93	2.26±0.69	0.78	2.19±0.63	0.17	1.93±0.49	1.29
	만족한다 ^b	77(55.0)	2.92±0.20	(.004)	2.65±0.32	(.007)	2.71±0.32	(.005)	2.46±0.31	(.543)	2.27±0.43	(.951)	2.15±0.33	(.279)
	그저그렇다 ^c	38(27.1)	2.87±0.25	a,b>d	2.64±0.34		2.57±0.30	b>d	2.36±0.43		2.20±0.53		2.18±0.40	
	불만족한다 ^d	14(10.0)	2.71±0.30		2.39±0.29		2.36±0.48		2.43±0.28		2.26±0.46		2.18±0.39	
	매우불만족한다 ^e	4(2.9)	2.81±0.07		2.29±0.37		2.63±0.43		2.40±0.49		2.25±0.32		2.42±0.22	
프리셉터 역할 업무량	매우많은편이다	41(29.3)	2.94±0.24	1.36	2.67±0.35	0.92	2.62±0.37	0.12	2.44±0.41	0.30	2.31±0.54	0.50	2.15±0.37	0.12
	대체로많은편이다	83(59.3)	2.87±0.25	(.260)	2.59±0.35	(.400)	2.64±0.34	(.887)	2.40±0.38	(.738)	2.22±0.45	(.606)	2.16±0.36	(.890)
	보통이다	16(11.4)	2.90±0.21		2.63±0.19		2.67±0.43		2.45±0.29		2.23±0.26		2.11±0.36	
프리셉터 역할 지속의지	자기발전을 위해	34(24.3)	2.97±0.21	3.36	2.74±2.26	3.86	2.76±0.29	2.44	2.41±0.40	0.27	2.30±0.44	0.82	2.08±0.37	1.00
	좋으므로 추천하지			(.037)		(.023)		(.091)		(.767)		(.443)		(.371)
	않아도 자원해서			a>c		a>c								
	계속하고 싶다 ^a													
	원하지 않아도	68(48.6)	2.89±0.22		2.60±0.34		2.61±0.35		2.44±0.37		2.20±0.46		2.16±0.36	
	맡겨진 일으므로													
	기간까지만 하겠다 ^b													
	업무가 많아지므로	38(27.1)	2.83±0.28		2.53±0.36		2.59±0.40		2.38±0.36		2.29±0.50		2.20±0.36	
	하고 싶지 않고													
	기회가 된다면													
	그만하고 싶다 ^c													

F. 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형의 상관관계

프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형의 상관관계는 <표 9>와 같다. 프리셉터 간호사의 업무부담감과 적극적 대처 중 하나인 문제중심 대처는 음의 상관관계($r=-.17, p=.044$)가 있는 것으로 나타나 업무부담감이 높을수록 문제중심 대처를 적게 사용하는 것으로 나타났다. 소극적 대처 중 하나인 희망적 관점 대처는 양의 상관관계($r=.17, p=.043$)가 있는 것으로 나타나 업무부담감이 높을수록 희망적 관점 대처를 많이 사용하는 것으로 나타났다.



<표 9> 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형의 상관관계

(N=140)

영역	업무 부담감 총점 r(p)	문제 중심 r(p)	사회적 지지 탐색 r(p)	긍정적 관심 r(p)	희망적 관점 r(p)	긴장 해소 r(p)	무관심 r(p)
업무 부담감 총점	1.00						
문제 중심	-.17 (.044)	1.00					
사회적 지지 탐색	-.01 (.886)	.44 (<.001)	1.00				
긍정적 관심	-.16 (.066)	.50 (<.001)	.29 (.001)	1.00			
희망적 관점	.17 (.043)	.15 (.075)	.30 (<.001)	.33 (<.001)	1.00		
긴장 해소	.04 (.631)	.08 (.368)	.30 (<.001)	.09 (.285)	.24 (.004)	1.00	
무관심	.11 (.201)	-.15 (.082)	-.16 (.058)	.18 (.037)	.49 (<.001)	.12 (.152)	1.00

V. 논의

A. 프리셉터 간호사의 업무부담감

본 연구에서 프리셉터 간호사의 업무부담감은 3개 하위영역 중 신규간호사와 관련된 업무부담감이 최대 4점에 평균 2.68점으로 가장 높았으며, 동료간호사나 타인과 관련된 업무부담감이 2.48점, 자신과 관련된 업무부담감이 2.26점 순으로 나타났다. 이는 동일한 측정도구를 사용한 안경남(2006)의 연구결과에서 신규간호사와 관련된 업무부담감이 2.50점, 동료간호사나 타인과 관련된 업무부담감이 2.47점, 자신과 관련된 업무부담감이 2.27점으로 나타났고, 금은정(2012)의 연구결과에서 신규간호사와 관련된 업무부담감이 2.79점, 동료간호사나 타인과 관련된 업무부담감이 2.43점, 자신과 관련된 업무부담감이 2.37점으로 나타난 것과 같은 순서를 보였다. 본 연구결과에서 프리셉터 간호사의 업무부담감 중 신규간호사와 관련된 업무부담감이 가장 높게 나타난 것은 Goldenberg와 Iwasiw(1993)의 연구결과에서 신규간호사와 프리셉터 간호사 사이에 업무 수행 기대와 의사소통 유형이 일치하지 않는 경우 스트레스로 작용하며 부담이 된다고 하였으며(금은정, 2012에서 재인용함), Abruzzes(1992)는 프리셉터 간호사와 신규간호사 사이에 지식과 경험의 차이로 인해 갈등이 발생할 가능성이 높다고 하였다(김미경과 권인각, 2007에서 재인용함). 또한 김수미(2003)의 연구결과에서 프리셉터 간호사는 신규간호사와의 대인관계 긴장이 가장 높다고 하였다. 이는 프리셉터 간호사가 자신의 근무시간에 간호업무 외에 신규간호사를 가르쳐야하는 업무과중으로 인해 신규간호사와의 대인관계 형성에 부담을 가지기 때문으로 프리셉터 간호사는 신규간호사와 신뢰감 있는 관계 형성을 위한 노력이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 프리셉터 간호사의 업무부담감이 가장 높은 문항은 ‘교육을 했음에도 불구하고 신규간호사가 가르치는 대로 이행하지 않을 때’였으며, 다음으로 ‘자기 근무를 하면서 신규간호사를 가르쳐야하는 이중부담 때문에’로 나타났다. 이는 선행 연구결과들(금은정, 2012; 박수연, 2003; 안경남, 2006)에서 ‘자기 근무를 하면

서 신규간호사를 가르쳐야하는 이중부담 때문에'가 가장 높게 나타난 것과 다소 차이를 보였다. 김미경과 권인각(2007)의 연구결과에서 프리셉터 간호사는 프리셉터십이라는 제한된 교육기간 동안 신규간호사의 학습목표를 모두 성취해야하는 어려움으로 신규간호사가 이미 교육받은 내용을 이해하지 못하거나 지도한 대로 따르지 못했을 때 신규간호사에 대한 갈등을 느낀다고 하였다. 따라서 신규간호사의 교육에 대한 좀 더 단계적이고 체계적인 정리가 필요하다고 생각한다.

본 연구에서 프리셉터 간호사의 업무관련 특성 중 프리셉터 간호사의 업무 만족정도는 '만족한다'라고 응답한 대상자가 55.0%로 과반 수 이상을 차지하였으나 프리셉터 간호사의 역할 업무량은 '대체로 많은 편이다'라고 응답한 대상자가 59.3%로 나타났다. 이는 안경남(2006)의 연구결과에서 프리셉터 간호사의 업무 만족정도가 '그저 그렇다'라고 응답한 대상자가 55.8%로 나타난 것과는 다소 차이를 보였고, 프리셉터 간호사의 역할 업무량은 '대체로 많은 편이다'라고 응답한 대상자가 54.4%로 나타난 것과 같은 결과를 보였다. Murphy(2008)는 프리셉터 역할을 통해 프리셉터 간호사는 개인적 성장과 개인 역량의 확장된 느낌을 받았다고 하였으며, 김창희 등(2000)의 연구결과에서는 프리셉터 간호사에게 프리셉터십 경험은 신규간호사를 가르치며 시행착오를 겪고 열정과 시간을 투자해야 하는 매우 힘든 경험이며 자신의 인내심과 의사결정능력, 이론적 기반을 테스트 받는 자리로 생각되지만 그런 투자를 한 만큼 공부할 수 있는 기회가 되고 교육방법에 대한 노하우를 갖게 되며 자신의 직업적 발전에 동기부여가 되어 보람된 경험이라고 생각하는 것과 관련된 결과라고 볼 수 있다.

본 연구에서 프리셉터 간호사로서 역할 지속의지는 '원하지 않아도 맡겨진 일이므로 기간까지만 하겠다'라고 응답한 대상자가 48.6%, '업무가 많아지므로 하고 싶지 않고 기회가 된다면 그만하고 싶다'라고 응답한 대상자가 27.1%로 나타났다. 이는 안경남(2006)의 연구결과에서 '맡겨진 기간까지만 하겠다'라고 응답한 대상자 47.0%와 비슷하였고 금은정(2012)의 연구결과에서 '원하지 않아도 맡겨진 일이므로 기간까지만 하겠다'라고 응답한 대상자 53.0%, '업무가 많아지므로 하고 싶지 않고 기회가 된다면 그만하고 싶다'라고 응답한 대상자 30.5%와 같은 결과를 보였다. 이

영희(2002)의 연구결과에서 프리셉터 간호사의 역할 지속의지는 긍정적인 그룹이 부정적인 그룹에 비해 직무만족도가 높게 나타났다. 따라서 프리셉터 간호사에 대한 과중한 업무량의 증가를 감소시킬 수 있는 조직차원의 정책적 지원이 필요할 것으로 보인다.



B. 프리셉터 간호사의 스트레스 대처유형

본 연구에서 프리셉터 간호사의 스트레스 대처유형은 적극적 대처가 2.76점, 소극적 대처가 2.35점으로 적극적 대처를 더 많이 사용하는 것으로 나타났다. 6개 하위영역 중 문제중심 대처가 2.89점으로 가장 높았으며 긍정적 관심 대처 2.64점, 사회적 지지 탐색 대처 2.62점, 희망적 관점 대처 2.42점, 긴장 해소 대처 2.25점, 무관심 대처 2.15점 순으로 나타났다. 이는 일반간호사를 대상으로 동일한 측정도구를 사용한 이정희(2005)와 민은희(2009)의 연구결과에서는 문제중심 대처를 가장 많이 사용하는 것과 일치하였으나 박하얀(2010)의 연구결과에서는 무관심 대처를 가장 많이 사용하는 것과는 차이가 있었다. Lim, Boqossian과 Ahern(2010)는 업무 관련 스트레스를 해결하기 위해 문제중심 대처의 접근을 용이하게 할 수 있는 프로그램의 개발이 필요하다고 하였다. 문제중심 대처는 어떤 문제가 발생했을 때 그 문제를 좀 더 잘 이해하기 위하여 문제를 분석하고 대처방안을 세워 일을 처리해가는 것으로 이러한 결과는 간호사들이 스트레스 상황에서 문제를 회피하는 것이 아니라 긍정적인 태도로 바라보며 상황을 좀 더 문제 중심적으로 해결하려는 바람직한 자세를 지니고 있다고 생각된다.

본 연구에서 적극적 대처인 문제중심 대처는 총 임상근무 경력에 따라 차이를 보여 경력이 높을수록 문제중심 대처를 더 많이 사용하는 것으로 나타났다. 이는 민은희(2009)의 연구결과와 일치하는 것으로 근무경력에 따른 많은 경험은 간호업무에 있어서 숙련됨으로 나타나 스트레스를 긍정적으로 받아들이게 하여 발전적인 대처를 하는 것으로 보인다.

C. 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형의 관계

본 연구에서 프리셉터 간호사의 업무부담감은 적극적 대처 중 하나인 문제중심 대처와는 음의 상관관계, 소극적 대처 중 하나인 회망적 관점 대처와는 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 업무부담감이 높을수록 문제중심 대처를 적게 사용하고 회망적 관점 대처를 많이 사용하는 것으로 대부분의 연구에서 업무스트레스가 높을수록 문제중심 대처를 많이 사용하는 것(김현정, 2006; 민은희, 2009; 이정희, 2005)과 차이를 보였다. 문제중심 대처는 문제를 회피하거나 책임을 전가하는 등의 부정적인 대처를 하는 것이 아니라 문제를 현실적으로 직시하고 해결하려고 노력하며 반성하는 등 미래를 계획하여 발전적인 대처를 하는 것(이정희, 2005)으로 문제중심에 입각하여 적극적으로 대처를 하고 새로운 기술이나 지식 습득을 통해 본질적인 문제를 해결함으로써 스트레스 상황에 능동적으로 대처하는 것이다(민은희, 2009). 하지만 회망적 관점 대처는 스트레스 상황을 기적이나 운명에 맡기려는 것으로 이러한 연구결과는 프리셉터 간호사가 업무과중으로 인해 높아진 업무부담감을 보다 적극적인 태도로 해결하지 못하고 소극적으로 대처함으로써 스트레스를 제대로 해결하고 있지 못하다고 생각된다. 이렇게 스트레스를 제대로 해결하지 못하는 것 또한 업무부담감을 높일 수 있는 하나의 요인이 될 수 있다. 그러므로 프리셉터 간호사는 적극적으로 스트레스에 대처하려고 노력해야하며 스트레스 관리 프로그램의 개발을 통해 업무부담감을 낮추려는 노력이 필요하다. 또한 스트레스는 자신의 스트레스 대처 유형과 균형이 맞아야 감소하므로 자신에게 맞는 효과적인 스트레스 대처유형을 여러 각도로 모색할 필요가 있다고 생각된다.

VI. 결론 및 제언

A. 결론

본 연구는 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형을 조사하고 이들의 관계를 파악하여, 프리셉터 간호사의 스트레스 관리 프로그램 개발에 필요한 기초자료를 제공하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

자료수집 기간은 2013년 8월 13일부터 8월 20일까지이었으며 경기도 소재 일 대학병원 프리셉터 간호사 140명을 대상으로 자료를 수집하였다. 연구 도구는 박수연(2003)이 개발하고 안경남(2006)이 수정보완한 업무부담감 도구와 Lazarus & Folkman(1984)이 개발하고 한정석과 오가실(1990)이 번역하여 수정보완한 스트레스 대처유형 도구를 사용하였다. 자료 분석은 SPSS win 21.0 program을 이용하였고, 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, t-test, ANOVA, Pearson' correlation coefficient 로 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

- 1) 프리셉터 간호사의 업무부담감은 최대 4점에 평균 2.43 ± 0.42 점으로 나타났고, 업무부담감 3개 하위영역 중 신규간호사와 관련된 업무부담감이 2.68 ± 0.48 점으로 가장 높았으며, 동료간호사나 타인과 관련된 업무부담감이 2.48 ± 0.63 점, 자신과 관련된 업무부담감이 2.26 ± 0.51 점 순으로 나타났다.
- 2) 프리셉터 간호사의 스트레스 대처유형은 적극적 대처가 최대 4점에 평균 2.76 ± 0.24 점, 소극적 대처가 2.35 ± 0.26 점으로 나타났고, 6개 하위영역 중 문제중심 대처가 2.89 ± 0.24 점으로 가장 높았으며, 긍정적 관심 대처 2.64 ± 0.36 점, 사회적 지지 탐색 대처 2.62 ± 0.33 점, 희망적 관점 대처 2.42 ± 0.37 점, 긴장 해소 대처 2.25 ± 0.47 점, 무관심 대처 2.15 ± 0.36 점 순으로 나타났다.

- 3) 프리셉터 간호사의 업무부담감은 학력, 현재 근무병동, 현 근무부서 경력, 프리셉터 활동기간, 프리셉터 업무 만족정도, 프리셉터 역할 업무량에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다.
- 4) 프리셉터 간호사의 스트레스 대처유형은 문제중심 대처는 연령, 결혼상태, 학력, 총 임상근무 경력, 현 근무부서 경력, 프리셉터 업무 만족정도, 프리셉터 역할 지속의지에서, 사회적 지지 탐색 대처는 총 임상근무 경력, 프리셉터 활동기간, 프리셉터 업무 만족정도, 프리셉터 역할 지속의지에서, 긍정적 관심 대처는 결혼상태, 학력, 프리셉터가 된 계기, 프리셉터 업무 만족도에서, 희망적 관점 대처는 종교, 현재 근무병동, 총 임상근무 경력, 현 근무부서 경력에서, 긴장해소 대처는 총 임상근무 경력, 현 근무부서 경력, 프리셉터 활동기간에서, 무관심 대처는 현재 근무병동, 현재 프리셉터 활동여부에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다.
- 5) 프리셉터 간호사의 업무부담감은 적극적 대처 중 하나인 문제중심 대처와 음의 상관관계($r=-.17, p=.044$), 소극적 대처 중 하나인 희망적 관점 대처와 양의 상관관계($r=.17, p=.043$)가 있는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 종합해보면, 프리셉터 간호사의 업무부담감은 선행연구들과 비교하여 비슷한 것으로 나타났으며, 신규간호사와 관련된 업무부담감이 가장 높은 것으로 나타났다. 스트레스 대처유형은 문제중심 대처를 가장 많이 사용함으로써 문제를 회피하기보다는 긍정적인 태도로 문제를 해결하려는 바람직한 자세를 지니고 있음을 알 수 있었다.

프리셉터 간호사의 업무부담감을 감소시키기 위해서는 프리셉터 간호사의 업무량을 줄이는 조직차원의 개선이 필요하다. 또한 프리셉터 간호사의 역량개발 교육프로그램과 스트레스 감소를 위한 효과적인 스트레스 관리 프로그램의 개발이 필요하다.

B. 제언

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 1) 본 연구는 일개 대학병원의 프리셉터 간호사만을 대상으로 하였으므로 연구 결과의 일반화에 제한이 있으므로 대표성 있는 표본을 대상으로 하는 반복연구를 제언한다.
- 2) 프리셉터 간호사의 업무부담감을 줄일 수 있는 조직차원의 정책적 지원이 필요하다.
- 3) 프리셉터 간호사의 스트레스 대처능력을 높일 수 있는 스트레스 관리 프로그램 개발이 필요하다.

참 고 문 헌

- 고아영(2011). *중환자실 간호사의 강인성 및 사회적 지지가 업무스트레스 대처에 미치는 영향*. 계명대학교 대학원 석사학위논문, 대구.
- 금은정(2012). *프리셉터의 업무부담감과 스트레스 반응*. 을지대학교 임상간호대학원 석사학위논문, 서울.
- 권덕화, 고효정(2003). *종합병원 간호사의 근무지 이동과 관련된 직무스트레스 및 이직의도*. *간호행정학회지* 9(1), 141-150.
- 김미경, 권인각(2007). *신입간호사와 프리셉터 간 갈등경험에 따른 프리셉터의 핵심 역량*. *한국간호교육학회지*, 18(2), 237-245.
- 김수미(2003). *프리셉터와 일반간호사의 직무스트레스와 직무만족 비교연구*. 전남대학교 대학원 석사학위논문, 광주.
- 김정연, 김인숙(2005). *신규간호사의 프리셉터쉽 경험*. *임상간호연구*, 10(2), 75-88.
- 김창희, 김혜숙, 조혜성, 이순옥, 함형미, 박미미(2000). *신규간호사 배치 후 교육시 프리셉터쉽 적용 사례연구*. *성인간호학회지*. 12(4), 547-559.
- 김태운(2012). *일 병원 간호사의 감정노동, 직무스트레스, 대처유형이 조직몰입에 미치는 영향*. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 김현정(2006). *중환자실 간호사의 업무스트레스와 대처양상에 관한 연구*. 한양대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 김혜숙(2000). *임상간호사의 업무스트레스, 소진정도와 대처방법에 관한 연구*. 조선대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 민은희(2009). *임상간호사의 근무경력과 부서별 업무스트레스와 대처유형*. 공주대학교 대학원 석사학위논문, 공주.
- 박수연(2003). *프리셉터의 업무부담에 관한 연구*. 부산대학교 일반대학원 석사학위논문, 부산.
- 박영성(2011). *프리셉터 제도의 현황과 개선방안에 대한 연구 : 순천 S 병원 간호사에 대한 인식조사를 중심으로*. 순천대학교경영행정학과 석사학위논문, 순천.

- 박애희(2007). 프리셉터와 프리셉티의 역할인식과 역할갈등과의 관계. 한양대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 박하얀(2011). 국립병원 간호사의 업무스트레스와 대처유형간의 관계. 성신여자대학교 대학원 석사학위청구논문, 서울.
- 손인순, 김효심, 권정순, 박달이, 한용희, 한상숙(2008). 신규간호사의 조직사회화 측정도구 개발. *임상간호연구*, 14(1), 85-97.
- 안경남(2006). 프리셉터가 지각한 업무부담감과 직무만족도에 관한 연구. 강원대학교 대학원 석사학위논문, 춘천.
- 연은경(2011). 스트레스 대처 방식이 회복실 간호사의 주관적 안녕감에 미치는 영향. 한양대학교 임상간호정보대학원 석사학위논문, 서울.
- 이경미(2006). 프리셉터 간호사의 성격특성에 따른 직무만족과 소진. *간호과학*, 18(2), 39-46.
- 이세민(2004). 프리셉터 간호사의 직무만족도와 역할갈등에 관한 연구. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문, 수원.
- 이영희(2002). 프리셉터의 직무만족도와 소진 경험에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 이정희(2005). 임상등급별 간호사의 업무스트레스 및 대처유형. 연세대학교 대학원 석사학위 논문, 서울.
- 정윤희(2011). 프리셉터의 LIFO 행동유형에 따른 직무만족도와 직무스트레스. 강원대학교 대학원 석사학위논문, 강원.
- 조순이(2004). 신규간호사의 프리셉터쉽 교육프로그램 평가. 경상대학교 대학원, 진주.
- 최정실, 양남영(2011). 프리셉터의 지도유형과 성격특성에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이. *간호행정학회지*, 17(3), 349-356.
- 최은덕(2005). 종합병원 간호사의 직무스트레스 요인 분석. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.
- 최은정(2010). 대학병원 간호사의 직무스트레스와 대처유형이 업무 성과에 미치는

영향. 인제대학교 보건대학원 석사학위논문, 김해.

한정석, 오가실(1990). 만성질환아를 가진 어머니의 비통감과 이에 대응하는 정도에 관한 연구. *대한간호학회지*, 29(4), 73-87.

Abruzzes(1992). *Nursing development strategies for success*. St. Louise: Mosby year book.

Bell, J. M.(1977). Stressful life events and coping methods in mental illness and wellness behavior. *Nursing Research*, 26(2), 136-141.

Goldenberg, K., & Iwasiw, C.(1993). Professional socialization of nursing students as an outcome of senior clinical preceptorship experience. *Nursing Education Today*, 13, 3-15.

Kaviani, N., & Stillwell, Y.(2000). An evaluative study of clinical preceptorship. *Nurse Education Today*, 20(3), 218-226.

Kelly, T. H., Coleen R. S. & Colleen, O.(2007). Nurses' perceptions of stress and support in the preceptor role. *Journal for Nurses in Staff Development*, 23(2), 64-70.

Kerstin, O., & Ingalill, R. H.(2001). The meaning of preceptorship: nurses' lived experience of being a preceptor. *Journal of Advanced nursing*, 33(4), 530-540.

Kramer, M., Brewer, B. B & Maguire, P.(2011). Impact of healthy work environments on new graduate nurses' environmental reality shock. *Western Journal of Nursing Research*, 35(3), 348-383.

Lazarus, R. S.(1981). *The stress and coping paradigm*. New York, NY: spectrum.

Lazarus, R. S., & Folkman, S.(1984). *Stress, appraisal and coping*. New York, NY: Springer.

Lim, J., Boqossian, F., & Ahern, K.(2010). Stress and coping in singaporean nurese: a literature review. *Nursing & Health Sciences*, 12(2), 251-258.

Moos, R. H., & Billings, A. G.(1982). *Conceptualizing and measuring coping*

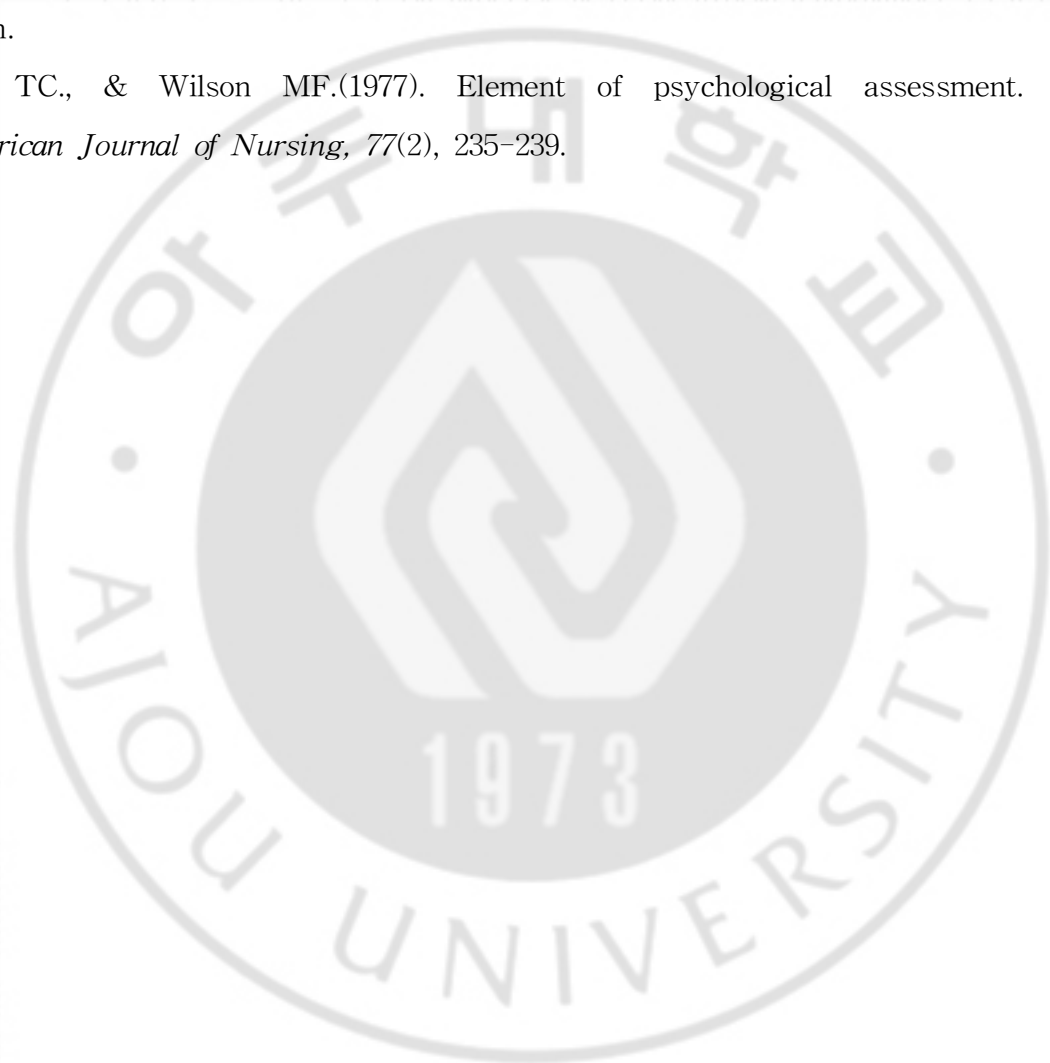
resources and processes. In L. Goldberger & S. Breznits(Eds.), New York : Free Press.

Murphy, B. E.(2008). Positive precepting: preparation can reduce the stress. *Medical Surgical Nursing*, 17(3), 183-188.

Spivack, G.(1985). Centripetal and centrifugal forces. *American Journal of Community Psychology*, 13.

Summers D.(2001). *Longman dictionary of contemporary English*. Longman, 166, Spain.

Synder TC., & Wilson MF.(1977). Element of psychological assessment. *American Journal of Nursing*, 77(2), 235-239.



설문지

연구 주제 : 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형

안녕하십니까?

저는 아주대학교 대학원 일반간호학 과정에 재학 중인 나은미입니다.

본 연구의 목적은 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형을 파악하여, 업무만족도를 높이고 스트레스를 감소시킬 수 있는 중재프로그램 개발에 필요한 기초자료를 위한 서술적 조사연구입니다.

자료수집 방법은 자가보고형의 설문지 조사를 통해 진행되며 대략 150여명의 간호사가 참여하게 됩니다. 설문지는 업무부담감 25문항, 스트레스 대처유형 33문항으로 이루어져 있으며 예상소요시간은 20분 정도 될 것입니다.

응답하신 내용은 익명으로 처리되어 연구 목적으로만 사용되며, 개인에 관한 어떠한 인적사항이나 정보도 노출되지 않을 것을 약속드립니다. 본 설문지의 참여는 자발적이며, 참여를 결정하신 후에도 언제라도 그만둘 수 있고 이로 인한 어떠한 불이익도 없습니다.

본 설문지는 정답이 있는 것이 아니므로 귀하의 생각을 솔직하게 표시하시면 되며 한 문장도 빠뜨리지 마시고 끝까지 답하여 주시면 감사하겠습니다. 설문지 작성 중 의문점이 있으시면 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

본 연구에 협조해 주신 귀하께 진심으로 감사를 드립니다.

2013 년 8 월

연구자 : 나 은 미(서명)

아주대학교 대학원 간호학과

연락처 :

E-mail :

연구 참여 동의서

- 본인은 이 동의서를 읽었고, 내용을 충분히 이해합니다.
- 본인은 자발적으로 이 연구에 참여합니다.
- 본인은 동의서에 기술된 바에 따라 본인의 설문 내용을 사용하여 공유하는 것을 허락합니다.
- 본인은 연구기관 중 언제라도 중도에 연구를 거부하거나 중단할 수 있습니다.
또 본인은 연구 참여를 중단하더라도 본인에게 어떠한 불이익도 없다는 것을 알고 있습니다.
- 본인은 자유로운 의사에 따라 연구 참여를 요청하여 동의서 사본 1부를 수령합니다.

2013 년 8 월 일 참여자 : _____ (서명)

※ 설문참여로 귀하가 가지는 권리에 대해 질문 또는 궁금한 점이 있으시면 연락하여 주시기 바랍니다.

◆ 다음은 프리셉터 간호사의 업무부담감을 조사하는 문항입니다. 다음의 사항이나 이유로 인하여 느끼는 업무부담감의 정도에 “V” 표 해주십시오.

문 항	매우 크다	큰 편이다	보통 이다	적은 편이다	거의 없다
1. 신규간호사의 불성실한 태도 때문에					
2. 신규간호사가 말을 알아듣지 못할 때					
3. 교육을 했음에도 불구하고 신규간호사가 가르치는 대로 이행하지 않을 때					
4. 같은 내용을 반복적으로 설명해야 할 때					
5. 신규간호사의 인원수가 두 명 이상일 때					
6. 신규간호사를 연속적으로 지도해야 할 때					
7. 개별적으로 신규간호사를 평가할 수 있는 자료가 부족할 때					
8. 신규간호사와 신뢰감을 형성(Rapport)해 나갈 때					
9. 교육받지 않은 부분을 신규간호사에게 교육해야 할 때					
10. 신규간호사의 질문에 설명할 수 없을 때					
11. 잦은 부서 이동으로 적응하기 힘들데 신규교육까지 해야 할 때					
12. 교육 후에도 신규간호사와 계속적으로 근무해야 할 때					
13. 신규간호사에게 교육하는 도중 다른 선배 간호사가 개입할 때					
14. 신규간호사의 교육도중에 환자와 보호자들이 호소할 때					
15. 프리셉터들 마다 가르치는 내용이 다를 때					
16. 병동간호사들이 신규간호사에 대한 기대감을 가질 때					
17. 신규간호사 교육함에 있어 이론과 임상에서의 차이점 때문에					
18. 신규간호사를 가르치기 위한 부서별 지침서의 부족으로					
19. 자신의 근무를 하면서 신규간호사를 가르쳐야하는 이중부담 때문에					
20. 제대로 지도하지 못하는 것 같은 느낌 때문에					
21. 프리셉터로서의 역할이 맞지 않기 때문					
22. 누군가가 늘 나를 따라 다닌다는 느낌 때문에					
23. 프리셉터는 항상 잘 해야 한다는 선배, 동료들의 기대 때문에					
24. 공식적인 프리셉터 준비 교육프로그램의 부족으로					
25. 프리셉터에 대한 보상이 부족하기 때문에					

◆ 다음은 스트레스 대처유형을 조사하는 문항입니다. 귀하께서 스트레스 상황에 처했을 때 사용하였던 내용에 “V” 표 해주십시오.

문 항	항상 그렇다	대체로 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1. 문제를 좀 더 잘 해결하기 위해 그 문제를 분석하려고 노력한다.				
2. 시간이 해결해 줄 것이라고 생각하고 기다린다.				
3. 상황을 좀 더 파악하기 위해 누군가와 이야기 한다.				
4. 기적이 일어날 것으로 생각한다.				
5. 운명에 맡긴다.				
6. 아무 일도 안 일어난 것처럼 지낸다.				
7. 일의 밝은 면만 보려고 애쓴다.				
8. 누군가로부터 이해와 동정심을 받으려고 한다.				
9. 어떤 창의적인 일을 하기 위해 원기를 북돋는다.				
10. 모든 일을 잊어버리려고 애쓴다.				
11. 한 인간으로 좋은 방향으로 변화하거나 성장하려고 애쓴다.				
12. 그 문제를 잊기 위해 다른 일에 몰두한다.				
13. 대처 방안을 세우고 그에 따라 일을 처리한다.				
14. 나의 느낌을 어떤 방법으로든지 표현한다.				
15. 그 문제에 대해 무엇인가 해 줄 수 있는 사람과 대화 한다.				
16. 잠시 동안 일을 잊기 위해 휴식이나 휴가를 가진다.				
17. 술을 마시거나 담배를 피우거나 약을 복용함으로써 감정을 좋게 하려고 애쓴다.				
18. 일을 처음 예감에 따라 성급하게 처리하지 않는다.				
19. 삶에 있어서 중요한 것을 재발견 하려고 애쓴다.				
20. 존경하는 친척이나 친구에게 충고를 구한다.				

문 항	항상 그렇다	대체로 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
21. 누군가에게 나의 감정을 이야기 한다.				
22. 유사한 상황에 있었던 과거의 경험을 이야기 한다.				
23. 그 문제에 있어서 여러 가지 다른 해결책을 생각해 낸다.				
24. 아무것도 할 수 있는 일이 없다는 사실을 받아들인다.				
25. 다른 것에 의해 방해받을 때라도 감정을 유지하려고 노력한다.				
26. 일어나고 있는 일이나 나의 감정이 변화되기를 원한다.				
27. 현재보다 더 좋은 시간과 장소에 대해 꿈꾸고 상상한다.				
28. 어떤 상황이 사라져 버리거나 끝나 버리기를 원한다.				
29. 일이 잘 해결될 것이라는 희망을 품고 환상을 갖는다.				
30. 기도하거나 성경(불경)을 본다.				
31. 말해야 할 곳과 할 일에 대하여 곰곰이 생각한다.				
32. 다른 사람의 관점에서 사건(일)을 보려고 노력한다.				
33. 운동 및 취미 생활을 한다.				

◆ 다음은 일반적인 사항에 대한 문항입니다. 귀하의 생각을 답하거나 해당란에 “V” 표 해주십시오.

1. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? 만 () 세
2. 귀하의 결혼 상태는 어떻게 되십니까?
 ① 미혼 ② 기혼 ③ 이혼 ④ 사별 ⑤ 별거
3. 귀하의 종교는 무엇입니까?
 ① 없음 ② 기독교 ③ 천주교 ④ 불교 ⑤ 기타()
4. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?
 ① 전문대졸 ② 대졸 ③ 대학원졸
5. 귀하의 현재 근무 병동은 어디입니까?
 ① 내과 ② 외과 ③ 중환자실 ④ 응급실 ⑤ 수술실
 ⑥ 산부인과 ⑦ 소아과 ⑧ 신생아실 ⑨ 정신과 ⑩ 기타()
6. 귀하의 총 임상 근무 경력은 어떻게 되십니까? ()년 ()개월
7. 귀하의 현 근무부서 경력은 어떻게 되십니까? ()년 ()개월
8. 귀하의 프리셉터 간호사 활동 기간은 어떻게 되십니까? ()년 ()개월
9. 귀하는 현재 프리셉터 간호사를 하고 있습니까?
 ① 예 ② 아니오
10. 귀하가 프리셉터 간호사로서 지금까지 교육한 신규간호사수는 총 몇 명입니까? ()명
11. 귀하가 프리셉터 간호사가 된 계기는 무엇입니까?
 ① 자의로 ② 수간호사의 권유로
 ③ 기타()
12. 귀하가 프리셉터 간호사로 선발된 이유가 무엇이라고 생각하는지 우선순위로 세 개만 표시해 주십시오.
 ① 지도력 ② 업무수행능력 ③ 대인관계 및 의사소통 능력
 ④ 임상경력 ⑤ 교육적 자질 ⑥ 기타()

13. 귀하가 프리셉터 간호사가 된 후 어느 부분의 능력이 가장 많이 개발되었다고 생각하는 지 한 개만 표시하여 주십시오.
- ① 지도력 ② 교육수행능력 ③ 교육계획 및 평가능력
④ 대인관계 의사소통 ⑤ 전문인으로서의 위치확립 ⑥ 일반간호수행능력
14. 귀하는 프리셉터 간호사의 업무에 대해 어떻게 생각하십니까?
- ① 매우 만족한다 ② 만족한다 ③ 그저그렇다 ④ 불만족한다 ⑤ 매우 불만족한다
15. 귀하의 프리셉터 간호사 역할로서의 업무량은 어떻게 생각하십니까?
- ① 매우 많은 편이다. ② 대체로 많은 편이다 ③ 보통이다
④ 대체로 적은 편이다 ⑤ 매우 적은 편이다
16. 귀하는 앞으로 기회가 주어진다면 프리셉터 간호사로서 역할을 계속하시겠습니까?
- ① 자기발전을 위해 좋으므로 추천하지 않아도 자원해서 계속하고 싶다.
② 원하지 않아도 맡겨진 일이므로 기간까지만 하겠다.
③ 업무가 많아지므로 하고 싶지 않고 기회가 된다면 그만하고 싶다.

- 설문지에 응답해 주셔서 대단히 감사합니다 -

- ABSTRACT -

Work Pressure and Types of Stress Coping among Preceptor Nurses

Eun-Mi Na

Department of Nursing Science
The Graduate School, Ajou University

(Supervised by Professor Mi-Ae You)

The purpose of this study was to provide fundamental data to develop program of managing stress of Preceptor Nurses by surveying work pressure and types of stress coping and understanding their relationships.

Data were collected from 140 preceptor nurses in a University Hospital located in Gyeonggi-do from Aug. 13, 2013 to Aug. 20. The research instrument were Work Pressure tool developed by Park, Suyeon(2003) and supplemented by Ahn, Kyungnam(2006) and Types of Stress Coping tool developed by Lazarus & Folkman(1984) and supplemented after translation by Han, Jungseok & Oh, Gashil(1990). Data were analyzed by using the SPSS win 21.0 program.

The results were as follows:

First, Work pressure of preceptor nurses were average point 2.43 and work pressure related to newly appointed nurses were the highest point 2.68.

Second, Active coping was 2.76 points and passive coping was 2.35 points. The highest score of types of stress coping among preceptor nurses is that problem-focused coping 2.89 points.

Third, Work pressure of preceptor nurses has statically meaningful differences among education, current working ward, current working department career, periods of being preceptor, preceptor work satisfaction and preceptor work load. Problem-focused coping has statically meaningful differences age, marital status, education, total clinical working career, current working department career, preceptor work satisfaction and will of being preceptor nurse.

Fourth, Work pressure and types of stress coping among preceptor nurses has negative correlation with problem-focused coping.

In conclusion, to reduce work pressure of preceptor nurses, it would be necessary to improve organizational systems and develop education programs that advances their capacity. Additionally it would be needed to seek effective stress management program for work stress reduction.

Key words : Preceptor Nurse, Type of Stress Coping, Work Pressure