



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 소진,  
사회적 지지 및 임파워먼트의 관계

아주대학교 대학원

간호학과

김수경

프리셉터 간호사의 소진,  
사회적 지지 및 임파워먼트의 관계

지도교수 유 미 애

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함.

2017년 2월

아주대학교 대학원

간호학과

김수경

김수경의 간호학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장 유 미 애 (인)

심사위원 유 문 숙 (인)

심사위원 서 은 지 (인)

아주대학교 대학원

2016년 12월 21일

## 감사의 글

먼저 논문을 끝까지 마무리할 수 있도록 지도해주신 유미애 교수님, 논문의 방향을 잡아주신 유문숙 교수님, 따뜻한 응원과 함께 논문을 섬세히 봐주신 서은지 교수님, 석사과정동안 다양한 강의와 학습을 통해 학문이 주는 즐거움을 느끼게 해주신 모든 교수님들께 감사의 인사를 드리며 존경을 표합니다.

연구의 자료수집을 허락해주신 간호본부 협조해주신 각 단위 파트장님들, 임상간호와 학업의 병행이 가능할 수 있도록 물리적 환경 조성 및 배려를 아끼지 않으셨던 최순자 파트장님과 6층서병동 선생님들께 고개숙여 감사드립니다.

면접 일부터 입사 후 지금까지도 격려와 조언을 더해주시는 한결같은 엄애현 팀장님, 프리셉터 역할에 대한 꿈을 가지게 해주신 남수민 파트장님, 프리셉터와 주임간호사로 성장해야 할 때 관심과 응원으로 지지해주신 김미옥 파트장님, 저의 영원한 프리셉터 이정아 선생님, 든든한 나의 입사동기 성례, 의경언니, 주연언니, 행복한 프리셉터가 될 수 있게 해준 나의 프리셉터 연정이, 지영이, 미경이, 현주. 그리고 간호사로서 병원에 받을 담은 첫 순간부터 함께 해온 모든 선생님들 한분 한분께 깊은 감사를 드립니다.

2년이라는 시간동안 함께 학업에 매진해온 구은희 선생님, 천세령 선생님, 홍은주 선생님. 동기들 덕분에 졸업이라는 결실을 맺습니다. 저 혼자였다면 끝내오지 못할 길이었다고 생각합니다. 함께였음에 고맙습니다. 그리고 언제 어디서든 늘 나의 편에서 힘이 되어주시는 사랑하는 부모님과 아끼는 나의 동생 연주와 영준이, 든든한 버팀목이 되어주는 좋은이에게 고마움을 표합니다.

마지막으로 지금 이 순간에도 신규간호사 선생님들의 교육에 힘쓰고 계실 프리셉터 간호사 선생님들의 노고에 감사의 인사를 전하며 응원합니다!

## 프리셉터 간호사의 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 관계

본 연구는 프리셉터 간호사의 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계연구이다. 본 연구는 경기도 소재 일 대학병원에서 총 임상경력 만 3년 이상, 현 근무부서경력 1년 이상인 간호사이면서 간호부에서 주관하는 프리셉터 교육프로그램을 이수하고 최근 1년 사이에 프리셉터쉽을 경험한 간호사 112명을 대상으로 하였다.

자료수집은 2016년 8월 29일부터 9월 9일까지 진행되었다. 소진은 Pines, Aronson과 Kafry(1981)가 개발한 Burnout Measure(BM)를 홍근표(1984)가 번역하여 수정·보완한 도구로 이영희(2002)가 프리셉터 간호사에 맞게 수정·보완한 도구, 사회적 지지는 박지원(1985)이 개발한 사회적 지지척도 중 간접적으로 지각한 지지척도, 임파워먼트는 Spreitzer(1995)가 개발한 Text of Items Measuring Empowerment를 정해주(1998)가 번역한 도구를 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS WIN 20.0 프로그램을 이용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, Independent t-test와 One-way ANOVA, Schéffe 사후검정, Pearson's correlation coefficient를 사용하여 분석하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1. 프리셉터 간호사의 소진은 최대 5점에 평균평점  $2.97 \pm 0.70$ 점으로 나타났다. 소진의 하위 구성요소의 평균평점은 신체적 탈진  $3.68 \pm 0.72$ 점, 정신적 탈진  $2.74 \pm 0.64$ 점, 정서적 탈진  $2.47 \pm 0.93$ 점 순으로 나타났다.

2. 프리셉터 간호사의 상사의 사회적 지지는 최대 5점에 평균평점  $3.06 \pm 0.66$ 점으로 나타났으며, 동료의 사회적 지지는  $3.44 \pm 0.66$ 점으로 나타났다. 상사의 사회적 지지의 하위 구성요소의 평균평점은 정보적 지지  $3.25 \pm 0.75$ 점, 평가적 지지  $3.15 \pm 0.61$ 점, 정서적 지지  $3.01 \pm 0.70$ 점, 물질적 지지  $2.83 \pm 0.73$ 점 순으로 나타났으며, 동료의 사회적 지지의 하위 구성요소에서는 평가적 지지  $3.54 \pm 0.61$ 점, 정보적 지지  $3.37 \pm 0.69$ 점, 정서적 지지  $3.31 \pm 0.77$ 점, 물질적 지지  $3.30 \pm 0.77$ 점 순으로 나타났다.

3. 프리셉터 간호사의 임파워먼트는 최대 5점에 평균평점  $3.66 \pm 0.44$ 점이었으며 하위 구성요소에서는 의미성  $4.03 \pm 0.70$ 점, 자기결정력  $3.80 \pm 0.60$ 점, 역량  $3.75 \pm 0.59$ 점, 영향력  $3.07 \pm 0.66$ 점 순으로 나타났다.

4. 프리셉터 간호사의 특성에 따른 소진에서는 총근무경력( $F=3.41$ ,  $p=.037$ ), 프리셉터업무 만족정도( $F=29.83$ ,  $p<.001$ ), 프리셉터역할의 업무량( $F=3.58$ ,  $p=.031$ ), 프리셉터역할의 지속의지( $F=59.01$ ,  $p<.001$ )에서 유의한 차이가 있었다. 상사의 사회적 지지에서는 결혼상태( $t=3.07$ ,  $p=.003$ ), 총근무경력( $F=3.62$ ,  $p=.030$ ), 현부서근무기간( $F=5.95$ ,  $p=.004$ ), 프리셉터업무 만족정도( $F=3.67$ ,

p=.029)에서 유의한 차이가 있었으며, 동료의 사회적 지지에서는 프리셉터업무 만족정도(F=3.42, p=.036), 프리셉터쉽에 대한 지식정도(F=3.04, p=.032)에서 유의한 차이가 있었다. 임파워먼트에서는 연령(t=-2.20, p=.030), 프리셉터쉽에 대한 지식정도(F=3.01, p=.033)에서 유의한 차이가 있었다.

5. 연령, 총근무경력, 현부서근무경력을 통제한 후 소진과 상사의 사회적 지지( $r=-.41$ ,  $p<.001$ ), 소진과 동료의 사회적 지지( $r=-.21$ ,  $p=0.31$ ), 소진과 임파워먼트( $r=-.30$ ,  $p=.002$ )는 통계적으로 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 상사의 사회적 지지와 임파워먼트( $r=.31$ ,  $p=.001$ ), 동료의 사회적 지지와 임파워먼트( $r=.24$ ,  $p=.011$ )는 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

본 연구결과 프리셉터 간호사의 사회적 지지가 높을수록 임파워먼트가 증가하고, 사회적 지지와 임파워먼트가 높을수록 소진이 감소되는 것으로 나타났다. 따라서 프리셉터 간호사의 사회적 지지 강화를 위한 체계 마련 및 임파워먼트 증진을 위한 교육과 훈련이 제공될 필요가 있다. 또한 프리셉터 간호사의 특성에 따라 소진에 차이가 있었으므로 프리셉터 간호사의 소진 예방 및 경감을 위한 프리셉터쉽 제도의 지속적인 개선과 소진 관리를 위한 중재프로그램 개발 및 적용이 요구된다.

---

핵심어: 사회적 지지, 소진, 임파워먼트, 프리셉터 간호사



# 차 례

국문요약 .....	i
차 례 .....	iv
표 차 례 .....	vi
I. 서론 .....	1
A. 연구의 필요성 .....	1
B. 연구목적 .....	3
C. 용어정의 .....	4
II. 문헌고찰 .....	6
A. 프리셉터 간호사의 소진 .....	6
B. 프리셉터 간호사의 소진과 사회적 지지 .....	9
C. 프리셉터 간호사의 소진과 임파워먼트 .....	11
III. 연구방법 .....	14
A. 연구설계 .....	14
B. 연구대상 .....	14
C. 연구도구 .....	15
D. 자료수집방법 .....	17
E. 윤리적 고려 .....	17
F. 자료분석방법 .....	18

G. 연구의 제한점 .....	18
IV. 연구결과 .....	19
A. 연구대상자의 특성 .....	19
B. 연구대상자의 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 정도 .....	23
C. 연구대상자의 특성에 따른 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 차이 .....	26
D. 연구대상자의 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 관계 .....	38
V. 논의 .....	39
A. 프리셉터 간호사의 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 정도 .....	39
B. 프리셉터 간호사의 특성에 따른 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 차이 .....	40
C. 프리셉터 간호사의 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 관계 .....	42
VI. 결론 및 제언 .....	45
참고문헌 .....	47
부    록 .....	52
ABSTRACT .....	58

## 표 차례

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성 .....	20
<표 2> 연구대상자의 프리셉터 업무관련 특성 .....	22
<표 3> 연구대상자의 소진 정도 .....	23
<표 4> 연구대상자의 사회적 지지 정도 .....	24
<표 5> 연구대상자의 임파워먼트 정도 .....	25
<표 6> 연구대상자의 일반적 특성에 따른 소진의 차이 .....	27
<표 7> 연구대상자의 일반적 특성에 따른 사회적 지지의 차이 .....	29
<표 8> 연구대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트의 차이 .....	31
<표 9> 연구대상자의 프리셉터 업무관련 특성에 따른 소진의 차이 .....	33
<표 10> 연구대상자의 프리셉터 업무관련 특성에 따른 사회적 지지의 차이 .....	35
<표 11> 연구대상자의 프리셉터 업무관련 특성에 따른 임파워먼트의 차이 .....	37
<표 12> 연구대상자의 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 관계 .....	38

# I. 서 론

## A. 연구의 필요성

프리셉터쉽 제도는 신규간호사들이 고도로 세분화·전문화된 임상현장에서 효과적으로 적응할 수 있도록 돕기 위해(강영아, 설미이, 이명선, 2013) 1995년을 전후로 국내의 간호실무현장에 도입되어 신규간호사 교육에 활용되고 있다(류은혜, 김명희, 강인순, 2004).

프리셉터 간호사는 신규간호사와 짝이 되어 신규간호사를 지지하고 사회화하며, 이를 통해 신규간호사의 역할전이를 촉진하는 경험 많은 간호사를 의미한다(Mccarty & Higgins, 2003). 선행연구에 따르면 프리셉터 간호사의 카리스마, 지적자극, 개별적 배려는 신규간호사의 간호전문직태도, 직무만족과 양의 상관관계를 보이며(양남영, 2006), 프리셉터 간호사의 개별적 배려가 높을수록 신규간호사의 업무스트레스는 감소하고 있음을 알 수 있다(김희영, 박종, 류소연, 최성우, 한미아, 2012). 또한 신규간호사가 지각하는 프리셉터 간호사의 의사소통 유형에 따라 신규간호사의 임상수행능력과 조직사회화에 유의한 차이가 있으며(박영춘, 박형숙, 2016), 비우수 핵심역량 프리셉터에게 교육받은 신규간호사보다 우수한 핵심역량을 가진 프리셉터에게 교육받은 신규간호사의 업무수행능력 향상 정도가 높은 것으로 보고되고 있다(권인각 등, 2002). 따라서 신규간호사의 사회화 및 임상현장 적응에 있어 프리셉터 간호사의 역할이 중요함을 알 수 있다.

한편 프리셉터 간호사는 프리셉터쉽 경험을 통해 임파워먼트, 자율성, 조직몰입(양남영, 한성숙, 유인자, 2005), 핵심역량(양남영, 한성숙, 2004), 대인관계(강영아 등, 2013; 김세영, 김종경, 박광옥, 2012)와 의사소통능력이 증진되어(류은혜 등, 2004) 전문직으로서의 성장과 발전을 경험하고 있음이 보고되고 있다(양남영 등, 2005; 이정희, 김동욱, 2000). 반면 자신의 간호업무뿐만 아니라 교

육적 업무가 가중되어 업무부담, 피로과중(박수연, 김주성, 김명희, 2003), 직무 스트레스(정계현, 박영임, 2012), 역할스트레스(양남영, 한성숙, 2004), 역할갈등(김미경, 권인각, 2007), 소진(조연실 등, 2014) 또한 경험하고 있어 프리셉터쉽 제도의 부정적 측면도 보고되고 있다.

소진은 개인적 차원의 건강문제와 삶의 질, 업무와 관련하여 부정적 결과 및 조직 차원의 문제로 이어지게 된다(최혜영, 2010). 또한 의식적이든 무의식적이든 한 사람에게서 다른 사람에게로 전염될 가능성을 가지고 있다(Bakker, Schaufeli, Sixma, & Bosveld, 2001). 따라서 신규간호사에게 역할모델, 사회화 촉진자, 교육자로서의 역할을 담당하고 있는(권인각 등, 2002; 박수연 등, 2003) 프리셉터 간호사의 소진은 프리셉터 개인만의 문제가 아니라 신규간호사에게까지도 영향을 미칠 수 있는 문제로 중요하게 다루어져야 할 현상이다.

지금까지 프리셉터 간호사를 대상으로 한 소진 연구에서는 프리셉터역할 기간이 길어질수록, 역할인식(전원설, 2006)과 직무만족도가 낮을수록, 역할지속 의지가 부정적일수록, 프리셉터 관련 업무량이 많을수록 소진이 높은 것으로 보고되고 있으나(이영희, 2002; 서활란, 2004) 프리셉터 간호사의 소진을 감소시킬 수 있는 다양한 보호변인과 소진과의 관계에 대한 연구가 부족한 실정이다. 이에 프리셉터 간호사의 소진을 억제할 수 있는 보호변인을 탐색하고, 소진과의 관계를 규명하여 효율적인 프리셉터쉽 운용을 위한 방안의 모색이 필요하다.

프리셉터 간호사는 프리셉터쉽 중 프리셉터에 대한 상사와 동료의 이해와 지지체계의 부족함을 호소하며 심한 경우 이직까지 생각하게 된다고 표현하였고(조연실 등, 2014), 프리셉터쉽 중 동료들의 이해와 격려를 요구하고 있다(박수연 등, 2003). 또한 프리셉터 간호사의 직무스트레스는 임상간호사보다 높은 수준으로 보고되고 있으며(정계현, 박영임, 2012), 상사로부터의 신뢰가 프리셉터 역할을 수행함에 있어 힘이 된다고 표현하고 있다(김세영 등, 2012). 이에 프리셉터 간호사의 사회적 지지 정도를 파악해 볼 필요가 있으며 임상간호사를 대상으로 한 연구에서 사회적 지지는 스트레스 감소에 효과적인 자원이며(최경

진, 한상숙, 2013), 소진과 음의 상관관계가 있는 것으로 보고되고 있어(고정미, 2012; 염영희, 김현정, 2012) 프리셉터 간호사의 사회적 지지와 소진의 관계 규명을 위한 연구가 필요하다.

한편 프리셉터 간호사는 프리셉터쉽 경험을 통해 임파워먼트가 증진되며, 임파워먼트는 프리셉터 간호사의 업무수행능력을 향상시키는 주요 변수이다(양남영 등, 2005). 또한 임파워먼트는 과업수행을 위한 과업동기를 증진하도록 파워를 증대시키는 과정이며(Spreitzer, 1995) 문제를 해결하고자 하는 성장과 발전의 의미가 내포 되어 있는 긍정적 개념으로(정은영, 2013) 임상간호사의 소진을 감소시켜주는 변수로 보고되고 있다(김경희, 김지영, 임주리, 2012; 김신향, 양윤서, 2015; 이금재, 이에리자, 2011). 따라서 프리셉터쉽을 통해 증진된 임파워먼트가 프리셉터 간호사의 소진 감소에도 관계가 있는지를 규명하기 위한 연구가 필요하다.

이에 본 연구는 프리셉터 간호사를 대상으로 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 정도와 이들의 관계를 파악하여, 프리셉터 간호사의 소진 감소를 위한 중재를 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

## B. 연구목적

본 연구의 목적은 프리셉터 간호사의 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트 정도와 이들의 관계를 파악하고자 하며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 연구대상자의 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트 정도를 파악한다.
- 2) 연구대상자의 특성에 따른 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 차이를 파악한다.
- 3) 연구대상자의 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 관계를 파악한다.

## C. 용어정의

### 1. 프리셉터 간호사

#### 1) 이론적 정의

프리셉터(Preceptor) 간호사는 신규간호사와 짝이 되어 신규간호사를 지지하고 사회화하며, 이를 통해 신규간호사의 역할전이를 촉진하는 경험이 많은 간호사이다(Mccarty & Higgins, 2003).

#### 2) 조작적 정의

본 연구에서는 경기도 소재 일 대학병원에서 총 임상경력 만 3년 이상, 현 근무부서경력 1년 이상인 간호사이면서 간호부에서 주관하는 프리셉터 교육 프로그램을 이수하고 최근 1년 사이에 프리셉터쉽을 경험한 간호사이다.

### 2. 소진

#### 1) 이론적 정의

소진(Burnout)은 스트레스를 더 이상 감당하지 못할 때 나타나는 업무스트레스의 한 반응 형태로서 업무에 대한 관심의 소실, 부정적인 자아개념 및 부정적인 업무태도 등의 현상을 포함하는 신체적, 정서적, 정신적 탈진 증후군을 의미한다(Pines & Kanner, 1982).

#### 2) 조작적 정의

본 연구에서는 Pines, Aronson과 Kafry(1981)가 개발한 소진측정도구를 홍근표(1984)가 번역하여 수정·보완한 도구로 이영희(2002)가 프리셉터 간호사를 대상으로 수정·보완하여 사용한 도구를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

### 3. 사회적 지지

#### 1) 이론적 정의

사회적 지지(Social support)는 개인이 사회관계에서 제공받을 수 있는 유대감, 자신감, 신뢰감에 대해 지각하는 정도이다(박지원, 1985).

#### 2) 조작적 정의

본 연구에서는 박지원(1985)이 개발한 사회적 지지척도 중 간접적으로 지각한 지지척도를 상사와 동료로 구분하여 측정된 점수를 의미한다.

### 4. 임파워먼트

#### 1) 이론적 정의

임파워먼트(Empowerment)는 개인이 과업 수행 시 직무에 대해 느끼는 의미성, 역량, 자기결정력, 영향력의 네 가지 인지적 요소의 집합으로서 개인의 내재적인 과업동기를 증진하도록 파워를 증대시키는 개인의 심리적인 과정이다(Spreitzer, 1995).

#### 2) 조작적 정의

본 연구에서는 Spreitzer(1995)가 개발한 Text of Items Measuring Empowerment를 정해주(1998)가 번역한 도구를 사용하여 측정된 점수를 의미한다.



## II. 문헌고찰

### A. 프리셉터 간호사의 소진

프리셉터 간호사는 신규간호사와 짝이 되어 신규간호사를 지지하고 사회화하며, 이를 통해 신규간호사의 역할전이를 촉진하는 경험이 많은 간호사를 의미한다(Mccarty & Higgins, 2003).

양남영(2006)의 3개 지역의 4개 대학병원에서 근무 중인 신규간호사 101명을 대상으로 한 연구에서 변혁적 리더십의 하위영역인 카리스마, 지적자극, 개별적 배려 모두 신규간호사의 직무만족, 간호전문직태도에 유의한 양의 상관관계를 보였다. 이는 프리셉터 간호사가 카리스마를 통해 신규간호사에게 비전을 제시하는 역할모델자, 지적자극을 통해 교육자, 개인적 배려를 통해 신규간호사의 사회화 촉진자 역할을 수행하고 있으며, 이와 같은 프리셉터 간호사의 역할을 통해 신규간호사의 직무만족과 간호전문직태도에 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 또한 김희영 등(2012)의 2개 지역의 3개의 대학병원에서 근무하는 신규간호사 180명을 대상으로 한 연구에서 프리셉터 간호사의 변혁적 리더십은 신규간호사의 업무스트레스와 업무성과에 영향을 미쳤다. 하위영역인 카리스마가 높을수록 신규간호사의 업무스트레스가 높고, 개별적 배려가 높을수록 업무스트레스가 감소하며 업무성과는 증가하였다. 한편 권인각 등(2002)이 우수 핵심역량 프리셉터와 비우수 핵심역량 프리셉터에게 교육받은 신규간호사의 업무수행능력 향상 정도 및 프리셉터에 대한 만족도를 비교한 결과, 우수 핵심역량 프리셉터에게 교육받은 신규간호사의 업무수행능력 향상 정도가 높았으며, 프리셉터에 대한 만족도도 높았음을 보고하였다. 한편, 박영춘과 박형숙(2016)의 2개 지역의 1000명상 이상인 2개의 대학병원에서 프리셉터쉽 후 독립하여 근무하는 신규간호사 180명을 대상으로 한 연구에서 신규간호사가 지각하는 프리셉터의 의사소통 유형에 따라 신규간호사의 임상수행능력과 조직사회화

정도에 유의한 차이가 있었다. 신규간호사가 지각하는 프리셉터의 의사소통 유형으로는 지원형이 가장 많았으며, 그 다음은 감정형, 지시형, 반영형 순이었다. 그 중 지원형의 의사소통 유형에서 신규간호사의 임상수행능력과 조직사회화 점수가 가장 높았으며, 지원형과 반영형은 신규간호사의 임상수행능력을 높이고 조직사회화를 촉진시키는 영향 요인이었다.

이상의 선행연구를 살펴본 결과, 프리셉터 간호사의 리더십, 핵심역량과 의사소통유형에 따라 신규간호사의 업무스트레스, 업무성과, 간호업무수행능력과 조직사회화 정도에 차이가 있었다. 따라서, 신규간호사들이 간호실무현장에 적응함에 있어 프리셉터 간호사의 역할이 중요함을 알 수 있다.

그러나 정계현과 박영임(2012)의 일개 지역의 400병상 이상의 종합병원 4곳에서 근무하는 프리셉터 간호사 232명을 대상으로 한 연구에서 프리셉터 간호사의 직무스트레스는 임상간호사보다 높은 수준이었다. 또한 프리셉터 간호사는 과도한 업무량(56.4%)과 스트레스 증가(39.1%)를 프리셉터쉽의 단점이라고 하였다. 또한 직무스트레스의 하부영역에서 업무량 과중, 부적절한 대우와 보상, 전문지식과 기술부족, 전문직의 역할갈등 순으로 직무스트레스가 높음을 알 수 있다. 따라서 프리셉터 간호사가 지각하는 직무스트레스 중 가장 높은 점수를 보였던 업무량 과중에 대한 고찰이 필요하다. 박수연 등(2003)의 일개 지역의 500병상 이상의 대학병원 3곳에서 프리셉터 간호사로 활동 중인 170명을 대상으로 한 연구에서 프리셉터 활동 참여에 대한 프리셉터 간호사들의 의견에서 '앞으로 프리셉터 활동에 불참하겠다'는 응답이 54.1%로 나타났다. 불참의 이유로는 업무과중(48%)이 가장 많았다. 그 다음으로는 교육부담(27%)의 응답이 많았는데, 이는 신규간호사의 업무수행능력에 의해 프리셉터 간호사 본인이 평가되는 것에 대한 부담이 있으며 이를 이유로 프리셉터 활동에 불참하겠다고 하였다. 한편 프리셉터 간호사의 업무부담을 신규간호사와 관련된 업무부담, 자신과 관련된 업무부담, 동료간호사 및 타인과 관련된 업무부담 3개의 영역으로 나누어 보고하였다. 신규간호사와 관련된 업무부담으로는 신규간호사에게 같은 내용을 반복적으로 설명해야 할 때 가장 높은 업무부담을 경험하였

으며, 자신과 관련된 업무부담으로는 자기 업무를 하면서 신규간호사를 가르쳐야 하는 이중부담이 가장 높았다. 동료간호사 및 타인과 관련된 업무부담으로는 동료간호사들이 신규간호사에 대한 기대감을 가질 때 업무부담을 가장 많이 경험하였다. 이에 프리셉터 간호사의 76.6%가 동료간호사에게 신규간호사 및 프리셉터 간호사에 대한 이해와 격려를 부탁하며, 동료간호사에게 교육활동에 공동으로 참여 해줄 것을 제안하였다. 병원에 제시한 의견은 인력확충, 교육제도 확충, 보상체계확충 등이 있었다. 한편, 김미경과 권인각(2007)의 일개 지역의 1200병상의 일 종합병원에 근무하는 프리셉터 간호사 94명과 이들에게 교육받은 신규간호사 94명을 대상으로 한 연구에서 프리셉터 간호사의 66.0%, 신규간호사의 44.7%가 상호관계에서 갈등이 있었다고 응답하였다. 이는 프리셉터 간호사가 신규간호사보다 갈등을 더 많이 경험하고 있음을 보여주는 결과이다. 이들의 갈등경험을 살펴보면, 프리셉터 간호사와 신규간호사 둘다 갈등이 있었던 관계는 30.9%, 프리셉터 간호사와 신규간호사 둘다 갈등이 없었던 관계는 20.2%에 불과하였다. 또한 1일 1회 이상 갈등이 있었다고 응답한 프리셉터 간호사는 33.9%, 신규간호사는 23.8%였으며, 매일 갈등을 경험하지는 않았지만 주 1회 이상 갈등이 있었다고 응답한 프리셉터 간호사는 48.4%, 신규간호사는 35.7%였다. 따라서 프리셉터 간호사에서 갈등경험이 더욱 빈번함을 알 수 있으며, 프리셉터쉽 중 갈등경험 빈도가 높음을 알 수 있다. 이에 프리셉터 간호사와 신규간호사의 관계에서 자주 발생하는 갈등의 원인에 대한 연구 및 갈등을 감소시키기 위한 방안 마련이 필요하다고 하였다.

권경자와 이승희(2012)의 3개 지역 300명 이상 종합병원에 근무하는 간호사 397명을 대상으로 한 연구에서 소진과 직무스트레스는 양의 상관관계가 있었다. 또한 소진은 직무스트레스 하위영역 중 업무량, 역할모호, 자원 부적절성, 역할갈등과 모두 양의 상관관계를 보였으며, 소진에 미치는 영향력을 확인한 결과, 업무량이 가장 유의한 예측 변수로 나타났다. 따라서 프리셉터 간호사는 프리셉터쉽 과정동안 업무과중, 이중업무부담, 잦은 역할갈등경험, 일반간호사 보다 높은 스트레스를 경험하므로 일반간호사보다 소진이 더 높을 것으로

생각된다. 김신향과 양윤서(2015)는 국내 간호사의 소진과 관련된 변인의 메타 분석을 통해 간호사의 소진을 예방하고 감소시키기 위해서는 소진을 억제하는 다양한 보호변인들을 강화하고 소진을 유발하는 위험변인들에 효과적으로 대응할 수 있도록 적절한 개입과 중재프로그램의 적용이 필요하다고 하였다. 또한 소진 감소를 위한 교육과 중재프로그램은 일회에 그치지 않고, 연속적이고도 지속적으로 이루어져야 함을 강조하였다.

따라서 신규간호사의 임상적응에 중요한 역할을 하고 있는 프리셉터 간호사의 성공적인 역할수행을 도모하기 위해 프리셉터 간호사의 소진에 영향을 미치는 특성을 파악하고, 소진을 예방하고 관리할 수 있는 변수를 규명하는 것이 필요하다.

## **B. 프리셉터 간호사의 소진과 사회적 지지**

사회적 지지란, 자신의 사회관계에서 사회망의 구성원을 통해 정서적, 정보적, 물질적, 평가적 지지를 제공받을 수 있다고 지각하는 정도이다(박지원, 1985).

조연실 등(2014)이 2개 지역의 종합병원에 근무하는 프리셉터 간호사 10명을 대상으로 한 질적 연구에서 프리셉터 간호사는 프리셉터로서 받는 보상과 지원이 부족하다고 느끼고 있으며, 역할에 대한 중요성을 인정받지 못함으로 인해 상사나 동료로부터 이해받지 못하고 있음을 표현하였다. 또한 신규간호사가 프리셉터의 일을 도와주고 있다고 생각하는 상사의 태도나 교육 중 프리셉터가 신규간호사에게 하는 부적절한 행동에 대해 프리셉터의 상황을 이해해 주기보다는 비난하는 식의 태도를 보일 때, 신규간호사와의 관계에 어려움이 있어 보고하였을 때 잘 해결해주지 않으면 섭섭함을 느낀다고 하였다. 한편 프리셉터의 노고를 알아주지 않고 자신들에게 뭐라고 하는 상황이 되면 회의감이 들고 이직까지 생각하게 된다고 표현하였다. 김세영 등(2012)은 상급종합병원에서 프리셉터 역할을 3년 이상 경험한 10명의 프리셉터 간호사를 대상으로 한

질적 연구에서 신규간호사가 실수하거나 태도가 좋지 않을 때 프리셉터를 추적하거나 거론할 때 상처가 된다고 하였으며, 프리셉터 역할에 따른 소진, 피할 수 없는 장시간의 시간외 근무, 헌신적인 활동에 대한 인정과 지지가 부족한 것에 대해 아쉬움을 표현하며 자율적으로는 프리셉터 역할을 다시는 선택하고 싶지 않다고 하였다. 반면, 프리셉터쉽 중 신규간호사와의 갈등 발생 시 자신들에 대한 상사의 신뢰가 힘이 되며, 어려움이 발생한 경우 상사의 재량으로 업무시스템을 조율하여 신규간호사를 교육한 경험도 도출 되어 상사의 사회적 지지가 중요함을 알 수 있다.

사회적 지지와 소진의 관계에 있어서는 프리셉터 간호사를 대상으로 한 선행연구가 부족하여 일반간호사를 대상으로 한 연구를 살펴보면, 최경진과 한상숙(2013)의 서울과 경기도에 소재한 5개의 대학부속병원에 근무하는 간호사 340명을 대상으로 한 연구에서 사회적 지지는 소진과 음의 상관관계가 있으며, 사회적 지지가 간호사의 소진에 영향을 미치는 주요 요인임을 확인하며 사회적 지지 강화를 위한 전략을 개발하여 스트레스 상황에 대한 간호사의 적응력을 높여 소진을 줄일 수 있음 보고하였다.

변대식과 염영희(2009)의 대학병원 간호사 279명을 대상으로 한 연구에서 상사의 사회적 지지보다 동료의 사회적 지지를 더 높게 지각하고 있었으며, 상사와 동료의 사회적 지지 모두 소진과 음의 상관관계를 보였다. 염영희와 김현정(2012)의 2차, 3차 종합병원 간호사 430명을 대상으로 한 연구에서 상사의 사회적 지지와 소진은 음의 상관관계를 보였으며, 서로의 어려움을 이해해주고 정서적, 감정적 소통 및 상사들이 인정하고 격려해주는 조직문화를 통해 소진을 예방할 필요가 있다고 하였다. Weigl 등(2016)의 연구에서 상사의 사회적 지지가 낮고 업무과부하가 높은 간호사의 정서적 고갈과 우울은 강한 관계가 있었으며, 상사의 사회적 지지가 낮고 업무의 과부하가 낮은 간호사 또한 정서적 고갈과 우울에 강한 관계가 있었다. 반면 상사의 사회적 지지가 높고 업무과부하가 낮은 업무환경에 있는 간호사의 정서적 고갈과 우울의 관계가 가장 낮게 나타났다. 이에 간호사가 보고한 상사의 사회적 지지는 소진과 우울에 대

한 완충 효과를 차별적으로 발휘하며, 높은 업무스트레스를 다루는 간호사를 위한 중요한 자원으로 제공될 수 있음을 보고하였다.

이상의 선행연구를 살펴본 결과, 프리셉터 간호사는 프리셉터쉽 활동에 있어 상사와 동료로부터 이해를 받지 못하고 있음과 지지체계의 부족을 호소하며 상사와 동료의 인정과 지지를 요구 하였다. 상사와 동료의 사회적 지지는 임상 간호사의 소진을 감소시키는 변인임을 알 수 있으며, 상사의 사회적 지지는 대상자들의 지각 정도에 있어 동료의 사회적 지지보다 낮았으나 사회적 지지의 주요한 자원이었다. 이에 프리셉터 간호사가 지각하는 상사와 동료의 사회적 지지 정도를 파악하고, 이들 간의 차이를 확인한 후 프리셉터 간호사의 상사와 동료의 사회적 지지와 소진 간의 관계를 확인하고자 한다.

### C. 프리셉터 간호사의 소진과 임파워먼트

임파워먼트는 조직 내에서 자신의 직무역할에 대한 개인의 지각이다 (Spreitzer, 1995). 이는 자신의 과업을 발전시킬 수 있는 긍정적인 정신적 자산을 바탕으로 과업동기부여를 증진하며, 개인의 성장 및 발전 과정에 초점을 두고 있다(정은영, 2013).

임파워먼트와 소진의 관계에 있어서 프리셉터 간호사를 대상으로 한 선행연구가 부족하여 일반간호사를 대상으로 한 연구를 살펴보면, 이금재와 이에리자(2011)의 종합병원 간호사 400명을 대상으로 한 연구에서 임파워먼트와 소진은 음의 상관관계가 있었으며, 소진을 감소시키기 위해서 임파워먼트를 증진시켜 개인의 잠재능력을 최대한 발휘할 수 있도록 하기 위한 구체적인 중재방안 모색이 필요하다고 하였다. 허영주와 이병숙(2011)의 인공신장실에 근무하는 간호사 293명을 대상으로 한 연구에서는 인공신장실 근무 희망 지속 여부가 긍정적일수록 임파워먼트가 높았으며, 임파워먼트가 높을수록 소진이 감소하였고, 임파워먼트를 높이기 위해 전문적이고 지속적인 교육과 지지모임이 필요하다고 하였다.

양남영 등(2005)의 연구에서는 일 대학병원에 근무하는 간호사 중 임상경력 3년 이상으로 각 병동의 수간호사의 추천을 받고 스스로 동의한 27명의 간호사를 대상으로 프리셉터 양성교육 전과 후, 그리고 신규간호사와 프리셉터쉽을 마친 후인 총 3회에 걸쳐 임파워먼트, 자율성, 조직몰입, 간호업무성과를 측정하였다. 프리셉터 양성과정의 내용은 프리셉터쉽 개요 2시간, 간호조직의 의미 2시간, 교수법 3시간, 대인관계 3시간, 조직관리 3시간, 자기관리 3시간, 기본간호술 10시간으로 총 26시간으로 진행되었다. 프리셉터 간호사의 임파워먼트, 자율성, 조직몰입, 업무수행 정도는 프리셉터 양성과정 전보다 후에 증가하였다. 또한 프리셉터 양성교육 후보다 신규간호사와 프리셉터쉽 후에 더욱 증가하였다. 이는 프리셉터쉽이 프리셉터 간호사에게 임파워먼트를 부여하는 것으로 볼 수 있다고 하였다. 또한 간호업무성과는 자율성, 임파워먼트, 조직몰입과 유의한 양의 상관관계를 보였는데, 이 중 임파워먼트와 가장 강한 상관관계를 보였다. 따라서 프리셉터 간호사가 업무수행을 효율적으로 할 수 있도록 하기 위해서는 임파워먼트 증진이 필요하다고 하였다.

최은영과 김정실(2008)의 연구에서는 경력 만 1년 이상으로, 스스로 지원하거나 수간호사의 추천을 받은 간호사 중 간호부에서 자격을 인정한 간호사를 대상으로 프리셉터 교육을 주 1회 4시간, 총 8주간 시행하였다. 프리셉터 교육 내용은 1주차에 프리셉터 교육프로그램 개요와 교과계획, 보건의료의 변화와 방향, 간호부의 교육방향, 2주차에 프리셉터쉽의 개념, 프리셉터쉽 운영지침, 임상지도능력 향상 전략, 3주차에 프리셉터의 역할과 자세, 교육자의 역할, 4주차에 간호상황에서의 예절, 5주차에 심폐소생술, 6주차에 인간관계와 의사소통, 갈등관리, 7주차에 간호윤리, 직업관, 8주차에 상호이해와 신뢰의 직장문화로 구성되어 있다. 교육방법으로는 강의, 분임토의, 역할극, 모의상황 실습 등을 이용하였다. 프리셉터 교육을 통해 역할인식은 높아졌으나, 역할갈등, 전문직 자아개념은 유의한 차이가 없었다. 프리셉터 간호사가 본인들의 역할을 명확히 인식 할수록 역할수행에 있어 갈등경험이나 어려움을 적게 경험할 수 있으며, 갈등이 잘 해결되지 않으면 스트레스를 유발 할 수 있기에, 프리셉터 역할에

다른 갈등을 적절히 관리하기 위한 방안과 함께 프로그램 개발과 연구를 제언하였다. Foy, Carlson과 White(2013)는 프리셉터 간호사의 학습요구평가를 통해 프리셉터 간호사의 학습요구를 반영하여 교육프로그램을 개정하였다. 프리셉터 간호사가 중요하다고 생각하는 교육 주제로 선정된 13가지는 역량평가, 갈등관리, 피드백 전달, 비판적 사고, 우선순위 정하기, 책임, 교육기술, 학습자 적응을 위한 교육 조정, 팀워크, 어려운 거래 다루기, 임상자료에 접근할 수 있는 방법, 조직, 프리셉터에 대한 조직의 기대였다. 이 중 11가지를 교육프로그램에 포함하였으며, 임상자료에 접근할 수 있는 방법은 온라인 교육으로, 갈등관리는 후속 교육으로 따로 분류하여 다루어졌다. 최은영과 김정실(2008)의 프리셉터 교육에서 갈등관리가 포함되어있으나 역할갈등에 유의한 차이가 나지 않았으므로 Foy 등(2013)의 연구에서 갈등관리를 후속교육으로 제공한 것에 주목할 필요가 있다. 또한 김지양 등(2009)의 일 대학병원에서 6주간의 프리셉터쉽을 진행한 프리셉터 간호사 90명과 프리셉터 간호사가 지도한 신규간호사 90명을 대상으로 한 연구에서 프리셉터와 신규간호사가 인지하는 교수효율성을 비교한 결과, 두 군 모두에서 교수효율성의 하위요인 중 ‘대인관계 및 의사소통’에서 가장 낮은 점수를 보였다. 따라서 프리셉터쉽의 교수효율성을 높이기 위해서는 의사소통 교육과 프리셉터와 신규간호사 간의 대인관계를 증진할 수 있는 방안 모색이 필요하다고 하였다.

이상의 선행연구를 살펴본 결과, 프리셉터 간호사는 프리셉터 교육 및 프리셉터쉽 경험을 통해 임파워먼트가 증진됨을 알 수 있다. 이에 프리셉터의 잠재능력을 최대한 발휘할 수 있도록 적절한 교육과 훈련이 제공된다면 프리셉터 간호사의 임파워먼트는 보다 효율적으로 증진될 수 있다. 한편 임파워먼트는 임상간호사의 소진을 감소시킬 수 있는 변인으로 확인되어 프리셉터 교육 및 프리셉터쉽으로 증진된 프리셉터 간호사의 임파워먼트를 통해 프리셉터 간호사의 소진 또한 예방하고 경감시킬 수 있을 것으로 생각된다. 이에 프리셉터 간호사의 임파워먼트 정도를 확인하고 소진과의 관계를 확인하고자 한다.



### Ⅲ. 연구방법

#### A. 연구설계

본 연구는 프리셉터 간호사의 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

#### B. 연구대상

본 연구의 대상자는 경기도 소재 일 대학병원에서 총 임상경력 만 3년 이상, 현 근무부서 경력 1년 이상인 간호사이면서 간호부에서 주관하는 프리셉터 교육 프로그램을 이수하고 최근 1년 사이에 프리셉터쉽을 경험한 간호사이다. 표본의 수는 G-power 프로그램을 사용하여 산출하였다. 상관관계 양측검정에서 유의수준 .05, 효과크기 .30(중간), 검정력 .90을 유지하는데 필요한 최소한의 표본 수는 112명이었으나, 탈락률을 고려하여 최근 1년 내 프리셉터쉽을 경험한 프리셉터 간호사 전수 139명을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

총 139부를 배부하여 137부(98.6%)가 회수되었으며, 이 중 연구대상자 기준에 부합하지 않은 10명과, 설문에 응답이 미흡한 15명을 제외한 총 112명(80.6%)이 최종 자료 분석에 포함되었다.

## C. 연구도구

연구도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지의 내용은 대상자의 일반적 특성 14문항과 소진 21문항, 사회적 지지 25문항, 임파워먼트 12문항으로 구성되었다.

### 1. 소진

소진은 Pines, Aronson과 Kafry(1981)가 개발한 Burnout Measure를 홍근표(1984)가 번역하여 수정·보완한 도구로 이영희(2002)가 프리셉터 간호사를 대상으로 수정·보완하여 사용한 도구로, 신체적 탈진(7문항), 정서적 탈진(7문항)과 정신적 탈진(7문항)의 3개 하위 구성요소 총 21문항이며, 부정형 17문항, 긍정형 4문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 소진을 경험한 일이 ‘없다’ 1점에서 ‘항상’ 5점의 5점 Likert 척도로 되어 있다. 긍정적인 진술문으로 되어있는 4개의 문항은 역문항으로 환산하여 점수가 높을수록 소진 정도가 높은 것을 의미한다.

개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90이었다. 홍근표(1984) 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92였고, 이영희(2002) 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94이었다.

### 2. 사회적 지지

사회적 지지는 박지원(1985)이 개발한 사회적 지지척도 중 간접적으로 지각한 지지 척도로, 정서적 지지(7문항), 정보적 지지(6문항), 물질적 지지(6문항)와 평가적 지지(6문항)의 4개의 하위 구성요소 총 25문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 아니다’ 1점에서 ‘항상 그렇다’ 5점의 5점 Likert 척도로 되어 있으며, 점수가 높을수록 사회적 지지 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서는 상사와 동료로 구분하여 각각 점수를 표시할 수 있도록 수정하여 사용하였다.

개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95이었다. 본 연구에서의 신뢰도는 상사의 사회적 지지 Cronbach's  $\alpha$ 는 .97, 동료의 사회적 지지 Cronbach's  $\alpha$ 는 .97이었다.

### 3. 임파워먼트

임파워먼트는 Spreitzer(1995)가 개발한 Text of Items Measuring Empowerment를 정해주(1998)가 번안한 도구로, 의미성(3문항), 역량(3문항), 자기결정력(3문항)과 영향력(3문항)의 4개의 하위 구성요소 총 12문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '매우 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 5점 Likert 척도로 되어 있으며, 점수가 높을수록 임파워먼트 지각 수준이 높은 것을 의미한다.

개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .71이었다. 정해주(1998) 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .86이었다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .84이었다.

#### D. 자료수집방법

본 연구의 자료수집은 2016년 8월 29일부터 9월 9일까지 진행되었으며, 자료수집을 위해 경기도에 위치한 일 대학병원의 간호본부에 자료수집의뢰를 신청하여 승인을 받은 후 연구자가 직접 각 병동 파트장의 도움을 얻어 각 부서의 간호사들에게 설문문과 함께 배포하였다. 작성된 설문지는 응답자의 비밀유지를 위해 회수용 봉투에 담아 밀봉하게 한 후 일정한 장소에 보관하였고 연구자가 해당병동을 방문하여 직접 회수하였으며 소정의 답례품을 제공하였다.

#### E. 윤리적 고려

경기도 소재 일 대학병원에서 IRB 승인(No. 16-207)을 받은 후 자료수집을 하였다. 자료수집시 윤리적 측면을 고려하여 연구설명문을 통해 연구자 소개 및 연구목적을 기술하고 연구는 자발적 의사에 의해 참여를 결정할 수 있으며 연구대상자의 개인정보와 모든 설문결과는 익명성이 보장되고 연구목적 외에는 사용되지 않을 것임을 약속하고 연구대상자가 원하는 경우 언제든지 참여하기를 중단할 수 있으며 그로 인한 어떠한 불이익도 없음을 명시하였다. 자료수집 후 연구대상자의 식별정보를 익명화하고, 수집한 정보는 접근이 제한된 컴퓨터에 저장하여 연구자만 접근이 가능하도록 하였다.

## F. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS WIN 20.0 프로그램을 이용하여 통계 처리하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 연구대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 연구대상자의 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 차이는 Independent t-test와 One-way ANOVA로 분석하였으며, 사후분석은 Schéffe test로 분석하였다.
- 4) 연구대상자의 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

## G. 연구의 제한점

본 연구는 경기도 소재 일 대학병원에 근무하는 프리셉터 간호사를 대상으로 하여 연구결과를 일반화하여 해석하는데 제한이 된다. 또한 본 연구에서 사회적 지지를 상사와 동료로 구분하여 측정하였으나 설문조사 시행 시 연구대상자에게 상사와 동료에 대한 기준을 제시하지 않았다. 따라서 설문 응답 시 상사와 동료를 구분함에 있어 연구대상자마다 상이한 기준으로 답하였으므로 상사와 동료의 사회적 지지를 해석함에 있어 제한점이 있다.

## IV. 연구결과

### A. 연구대상자의 특성

#### 1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 연구대상자의 평균 연령은  $29.81 \pm 2.89$ 세로 '25~29세이하'가 49명(43.8%), '30세이상'이 63명(56.2%)의 분포를 보였다. 결혼상태는 '미혼'이 76명(67.9%), '기혼'이 36명(32.1%)이었으며, 종교가 없는 대상자는 73명(65.2%), 있는 대상자는 39명(34.8%)이었다. 최종학력에서는 '대학교 졸업 이상'이 85명(75.9%), '전문대학 졸업'이 27명(24.1%)이었다. 근무부서는 '중환자실'이 33명(29.5%)이었고, '기타(응급실, 수술실, 마취회복실, 산부인과, 소아과, 분만실)'가 31명(27.7%), '외과계병동'이 25명(22.3%), '내과계병동'이 23명(20.5%)이었다. 총근무경력은 평균  $7.25 \pm 2.91$ 년으로 '5~10년미만'이 64명(57.1%), '3~5년미만'이 30명(26.8%), '10년이상'이 18명(16.1%)이었다. 현부서근무기간은 평균  $5.98 \pm 2.64$ 년으로 '5~10년미만'이 57명(50.9%), '1~5년미만'이 48명(42.9%), '10년이상'이 7명(6.2%)이었다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

(N=112)

특성	구분	실수(%)	평균±표준편차
연령	25~29세 이하	49(43.8)	29.81±2.89
	30세 이상	63(56.2)	
결혼상태	미혼	76(67.9)	
	기혼	36(32.1)	
종교	없음	73(65.2)	
	있음	39(34.8)	
학력	전문대학 졸업	27(24.1)	
	대학교 졸업 이상	85(75.9)	
근무부서	내과계병동	23(20.5)	
	외과계병동	25(22.3)	
	중환자실	33(29.5)	
	기타	31(27.7)	
	(응급실,수술실,마취회복실, 산부인과,소아과,분만실)		
총근무경력	3~5년미만	30(26.8)	7.25±2.91
	5~10년미만	64(57.1)	
	10년이상	18(16.1)	
현부서근무기간	1~5년미만	48(42.9)	5.98±2.64
	5~10년미만	57(50.9)	
	10년이상	7(6.2)	

## 2. 연구대상자의 프리셉터 업무관련 특성

본 연구대상자의 프리셉터 업무관련 특성은 <표 2>와 같다. 연구대상자의 프리셉터 근무경력은 평균  $1.79 \pm 1.83$ 년이며, '1~3년미만'이 47명(42.0%)으로 가장 많았으며, '1년미만'이 40명(35.7%), '3년이상'이 25명(22.3%)이었으며, 연구시점 현재 프리셉터쉽 진행 중이었던 대상자는 44명(39.3%), 아니었던 대상자는 68명(60.7%)이었다. 프리셉터로서 교육한 신규간호사 명수는 평균  $3.25 \pm 2.36$ 명이었으며, '1명'이 27명(24.1%), '2명'이 26명(23.2%), '5명이상'이 24명(21.4%), '3명'이 20명(17.9%), '4명'이 15명(13.4%)이었다. 프리셉터업무 만족정도는 '그저 그렇다'가 48명(42.9%), '만족한다'가 37명(33.0%), '불만족한다'가 27명(24.1%)이었다. 프리셉터역할의 업무량은 '대체로 많은 편이다'가 73명(65.2%), '매우 많다'가 36명(32.1%), '보통이다'가 3명(2.7%)이었으며, 프리셉터쉽에 대한 지식정도는 '약간 알고 있는 편이다'가 44명(39.3%), '보통이다'가 38명(33.9%), '충분히 안다'가 20명(17.9%), '부족한 편이다'가 10명(8.9%)이었다. 프리셉터역할의 지속의지는 '원하지 않아도 맡겨진 일이므로 기간까지만 하겠다'가 64명(57.1%), '자기발전을 위해 좋으므로 계속하고 싶다'가 34명(30.4%), '하고 싶지 않다'가 14명(12.5%)이었다.



<표 2> 연구대상자의 프리셉터 업무관련 특성

(N=112)

특성	구분	실수(%)	평균±표준편차
프리셉터 근무경력	1년미만	40(35.7)	1.79±1.83
	1~3년미만	47(42.0)	
	3년이상	25(22.3)	
현재 프리셉터쉽 진행여부	예	44(39.3)	
	아니요	68(60.7)	
프리셉터로서 교육한 신규간호사 명수	1명	27(24.1)	3.25±2.36
	2명	26(23.2)	
	3명	20(17.9)	
	4명	15(13.4)	
	5명이상	24(21.4)	
프리셉터업무 만족정도	만족한다	37(33.0)	
	그저 그렇다	48(42.9)	
	불만족한다	27(24.1)	
프리셉터역할의 업무량	매우 많다	36(32.1)	
	대체로 많은 편이다	73(65.2)	
	보통이다	3(2.7)	
프리셉터쉽에 대한 지식정도	충분히 안다	20(17.9)	
	약간 알고 있는 편이다	44(39.3)	
	보통이다	38(33.9)	
	부족한 편이다	10(8.9)	
프리셉터역할의 지속의지	자기발전을 위해 좋으므로 계속하고 싶다	34(30.4)	
	원하지 않아도 맡겨진 일이므로 기간까지만 하겠다	64(57.1)	
	하고 싶지 않다	14(12.5)	

## B. 연구대상자의 소진, 사회적지지 및 임파워먼트의 정도

### 1. 연구대상자의 소진 정도

연구대상자의 소진 정도는 최대 5점에 평균평점 2.97±0.70점으로 나타났으며, 하위 구성요소의 평균평점을 보면 신체적 탈진 3.68±0.72점, 정서적 탈진 2.47±0.93점과 정신적 탈진 2.74±0.64점으로 나타났다<표 3>.

<표 3> 연구대상자의 소진 정도

(N=112)

변수	평균±표준편차	최솟값	최댓값	가능점수범위
소진 총점	2.97±0.70	1.67	4.62	1~5
신체적 탈진	3.68±0.72	2.00	5.00	1~5
정서적 탈진	2.47±0.93	1.00	4.71	1~5
정신적 탈진	2.74±0.64	1.57	4.42	1~5

## 2. 연구대상자의 사회적 지지 정도

연구대상자의 상사의 사회적 지지 정도는 최대 5점에 평균평점 3.06±0.66점으로 나타났으며, 하위 구성요소의 평균평점을 보면 정서적 지지 3.01±0.70점, 정보적 지지 3.25±0.75점, 물질적 지지 2.83±0.73점과 평가적 지지 3.15±0.61점으로 나타났다.

연구대상자의 동료의 사회적 지지 정도는 최대 5점에 평균평점 3.44±0.66점으로 나타났으며, 하위 구성요소의 평균평점을 보면 정서적 지지 3.31±0.77점, 정보적 지지 3.37±0.69점, 물질적 지지 3.30±0.77점과 평가적 지지 3.54±0.61점으로 나타났다<표 4>.

<표 4> 연구대상자의 사회적 지지 정도

(N=112)

변수	평균±표준편차	최솟값	최댓값	가능점수범위
상사의 사회적 지지 총점	3.06±0.66	1.20	4.56	1~5
정서적 지지	3.01±0.70	1.14	4.57	1~5
정보적 지지	3.25±0.75	1.17	5.00	1~5
물질적 지지	2.83±0.73	1.00	4.50	1~5
평가적 지지	3.15±0.61	1.50	4.50	1~5
동료의 사회적 지지 총점	3.44±0.66	1.64	4.88	1~5
정서적 지지	3.31±0.77	1.33	4.83	1~5
정보적 지지	3.37±0.69	1.33	5.00	1~5
물질적 지지	3.30±0.77	1.33	4.83	1~5
평가적 지지	3.54±0.61	2.00	5.00	1~5

### 3. 연구대상자의 임파워먼트 정도

연구대상자의 임파워먼트 정도는 최대 5점에 평균평점 3.66±0.44점으로 나타났다. 임파워먼트의 하위 구성요소의 평균평점을 보면 의미성 4.03±0.70점, 역량 3.75±0.59점, 자기결정력 3.80±0.60점과 영향력 3.07±0.66점으로 나타났다<표 5>.

<표 5> 연구대상자의 임파워먼트 정도

(N=112)

변수	평균±표준편차	최솟값	최댓값	가능점수범위
임파워먼트 총점	3.66±0.44	2.75	4.83	1~5
의미성	4.03±0.70	2.33	5.00	1~5
역량	3.75±0.59	2.33	5.00	1~5
자기결정력	3.80±0.60	2.33	5.00	1~5
영향력	3.07±0.66	1.00	5.00	1~5

## C. 연구대상자의 특성에 따른 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 차이

### 1. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 소진, 사회적지지 및 임파워먼트의 차이

#### (1) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 소진의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 소진의 차이를 분석한 결과는 <표 6>과 같다. 소진은 총근무경력( $F=3.41, p=.037$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었으나 사후분석 한 결과 군간 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 연령( $t=1.90, p=.060$ ), 결혼상태( $t=1.55, p=.124$ ), 종교( $t=-0.28, p=.778$ ), 학력( $t=-0.61, p=.541$ ), 근무부서( $F=2.36, p=.076$ ), 현부서근무기간( $F=1.94, p=.149$ )에 따른 소진 정도의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

<표 6> 연구대상자의 일반적 특성에 따른 소진의 차이

(N=112)

특성	구분	소진	
		M±SD	t or F (p) Scheffe
연령	25~29세이하	3.11±0.73	1.90 (.060)
	30세이상	2.86±0.65	
결혼상태	미혼	3.04±0.72	1.55 (.124)
	기혼	2.81±0.63	
종교	없음	2.95±0.67	-0.28 (.778)
	있음	2.99±0.75	
학력	전문대학 졸업	2.90±0.65	-0.61 (.541)
	대학교 졸업 이상	2.99±0.71	
근무부서	내과계병동	3.28±0.75	2.36 (.076)
	외과계병동	3.00±0.62	
	중환자실	2.83±0.70	
	기타 (응급실, 수술실, 마취회복실, 산부인과, 소아과, 분만실)	2.84±0.66	
총근무 경력	3~5년미만	3.08±0.76	3.41 (.037)
	5~10년미만	3.02±0.66	
	10년이상	2.59±0.60	
현부서 근무기간	1~5년미만	3.01±0.75	1.94 (.149)
	5~10년미만	2.99±0.65	
	10년이상	2.47±0.58	

## (2) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 사회적 지지의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 사회적 지지를 분석한 결과는 <표 7>과 같다. 상사의 사회적 지지는 결혼상태( $t=3.07, p=.003$ ), 총근무경력( $F=3.62, p=.030$ ), 현부서 근무기간( $F=5.95, p=.004$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 결혼상태에서는 기혼군보다 미혼군에서 상사의 사회적 지지 정도가 높았으며, 총근무경력과 현부서근무기간에 대한 사후분석을 한 결과, 총근무경력에서는 '5~10년미만' 군의 상사의 사회적 지지 정도가 '10년이상' 군보다 높았으며, 현부서근무기간에서는 '1~5년미만' 군과 '5~10년미만' 군이 '10년이상' 군보다 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 연령( $t=0.46, p=.646$ ), 종교( $t=-0.01, p=.922$ ), 학력( $t=0.63, p=.533$ ), 근무부서( $F=2.47, p=.066$ )에 따른 상사의 사회적 지지 정도의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 동료의 사회적 지지는 연령( $t=-0.54, p=.593$ ), 결혼상태( $t=1.29, p=.201$ ), 종교( $t=0.01, p=.994$ ), 학력( $t=0.11, p=.913$ ), 근무부서( $F=1.54, p=.208$ ), 총근무경력( $F=0.49, p=.614$ ), 현부서근무기간( $F=0.14, p=.872$ )에 따른 정도의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

<표 7> 연구대상자의 일반적 특성에 따른 사회적 지지의 차이

(N=112)

특성	구분	사회적 지지			
		상사		동료	
		M±SD	t or F (p) Scheffe	M±SD	t or F (p) Scheffe
연령	25~29세이하	3.09±0.59	0.46	3.40±0.66	-0.54
	30세이상	3.03±0.71	(.646)	3.47±0.67	(.593)
결혼상태	미혼	3.19±0.61	<b>3.07</b>	3.49±0.65	1.29
	기혼	2.79±0.68	<b>(.003)</b>	3.32±0.68	(.201)
종교	없음	3.06±0.68	-0.01	3.44±0.70	0.01
	있음	3.06±0.62	(.922)	3.44±0.59	(.994)
학력	전문대학 졸업	3.13±0.70	0.63	3.45±0.70	0.11
	대학교 졸업 이상	3.04±0.65	(.533)	3.44±0.65	(.913)
근무부서	내과계병동	2.87±0.60	2.47	3.30±0.58	1.54
	외과계병동	2.87±0.51	(.066)	3.28±0.66	(.208)
	중환자실	3.25±0.51		3.50±0.78	
	기타 (응급실, 수술실, 마취회복실, 산부인과, 소아과, 분만실)	3.14±0.87		3.60±0.56	
총근무 경력	3~5년미만 <sup>a</sup>	3.12±0.62	<b>3.62</b>	3.44±0.68	0.49
	5~10년미만 <sup>b</sup>	3.14±0.61	<b>(.030)</b>	3.48±0.67	(.614)
	10년이상 <sup>c</sup>	2.69±0.80	<b>b&gt;c</b>	3.30±0.59	
현부서 근무기간	1~5년미만 <sup>a</sup>	3.15±0.64	<b>5.95</b>	3.44±0.73	0.14
	5~10년미만 <sup>b</sup>	3.08±0.59	<b>(.004)</b>	3.45±0.61	(.872)
	10년이상 <sup>c</sup>	2.27±0.91	<b>a,b&gt;c</b>	3.31±0.64	



### (3) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트의 차이를 분석한 결과는 <표 8>과 같다. 임파워먼트는 연령( $t=-2.20, p=.030$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, '30세이상' 군이 '25~29세이하' 군보다 임파워먼트가 높았다. 결혼상태( $t=0.45, p=.657$ ), 종교( $t=-0.28, p=.783$ ), 학력( $t=0.83, p=.410$ ), 근무부서( $F=2.21, p=.091$ ), 총근무경력( $F=0.82, p=.443$ ), 현부서근무기간( $F=1.46, p=.237$ )에 따른 정도의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.



<표 8> 연구대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트의 차이

(N=112)

특성	구분	임파워먼트	
		M±SD	t or F (p) Scheffe
연령	25~29세이하	3.56±0.48	<b>-2.20</b> <b>(.030)</b>
	30세이상	3.74±0.40	
결혼상태	미혼	3.68±0.44	0.45 (.657)
	기혼	3.64±0.46	
종교	없음	3.66±0.43	-0.28 (.783)
	있음	3.68±0.47	
학력	전문대학 졸업	3.73±0.47	0.83 (.410)
	대학교 졸업 이상	3.64±0.43	
근무부서	내과계병동	3.63±0.52	2.21 (.091)
	외과계병동	3.49±0.39	
	중환자실	3.74±0.50	
	기타 (응급실, 수술실, 마취회복실, 산부인과, 소아과, 분만실)	3.75±0.31	
총근무 경력	3~5년미만	3.61±0.50	0.82 (.443)
	5~10년미만	3.66±0.44	
	10년이상	3.78±0.32	
현부서 근무기간	1~5년미만	3.60±0.49	1.46 (.237)
	5~10년미만	3.69±0.41	
	10년이상	3.89±0.20	

## 2. 연구대상자의 프리셉터 업무관련 특성에 따른 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 차이

### (1) 연구대상자의 프리셉터 업무관련 특성에 따른 소진의 차이

연구대상자의 프리셉터 업무관련 특성에 따른 소진의 차이를 분석한 결과는 <표 9>와 같다. 소진은 프리셉터업무 만족정도( $F=29.83, p<.001$ ), 프리셉터역할의 업무량( $F=3.58, p=.031$ ), 프리셉터역할의 지속의지( $F=59.01, p<.001$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후분석 한 결과, 프리셉터업무 만족정도에서는 ‘불만족한다’라고 응답한 군, ‘그저 그렇다’라고 응답한 군, ‘만족한다’라고 응답한 군의 순으로 소진 정도가 높았으며, 프리셉터역할의 업무량에서는 ‘매우 많다’라고 응답한 군의 소진 정도가 ‘보통이다’라고 응답한 군보다 높았으며, 프리셉터역할의 지속의지에서는 ‘하고 싶지않다’라고 응답한 군, ‘원하지 않아도 맡겨진 기간까지만 하겠다’라고 응답한 군, ‘자기발전을 위해 좋으므로 계속 하고 싶다’라고 응답한 군의 순으로 소진 정도가 높았으며 그 차이는 통계적으로 유의하였다. 프리셉터 근무경력( $F=1.22, p=.299$ ), 현재 프리셉터쉽 진행 여부( $t=-0.32, p=.746$ ), 프리셉터로서 교육한 신규간호사 명수( $F=1.32, p=.269$ ), 프리셉터쉽에 대한 지식정도( $F=2.51, p=.063$ )에 따른 정도의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

<표 9> 연구대상자의 프리셉터 업무관련 특성에 따른 소진의 차이

(N=112)

특성	구분	소진	
		M±SD	t or F (p) Scheffe
프리셉터 근무경력	1년미만	2.92±0.69	1.22
	1~3년미만	3.08±0.71	(.299)
	3년이상	2.83±0.67	
현재 프리셉터쉽 진행여부	예	2.94±0.75	-0.32
	아니오	2.99±0.67	(.746)
프리셉터로서 교육한 신규간호사명수	1명	2.94±0.70	1.32
	2명	2.99±0.64	(.269)
	3명	2.94±0.79	
	4명	3.30±0.57	
	5명이상	2.79±0.71	
프리셉터업무 만족정도	만족한다 <sup>a</sup>	2.48±0.50	<b>29.83</b>
	그저 그렇다 <sup>b</sup>	3.00±0.60	( <b>&lt;.001</b> )
	불만족한다 <sup>c</sup>	3.58±0.59	<b>a&lt;b&lt;c</b>
프리셉터역할의 업무량	매우 많다 <sup>a</sup>	3.12±0.75	<b>3.58</b>
	대체로 많은 편이다 <sup>b</sup>	2.92±0.65	(.031)
	보통이다 <sup>c</sup>	2.10±0.50	<b>a&gt;c</b>
프리셉터쉽에 대한 지식정도	충분히 안다	2.82±0.79	2.51
	약간 알고 있는 편이다	2.84±0.65	(.063)
	보통이다	3.07±0.65	
	부족한 편이다	3.41±0.73	
프리셉터역할의 지속의지	자기발전을 위해 좋으므로 계속 하고 싶다 <sup>a</sup>	2.28±0.40	<b>59.01</b>
	원하지 않아도 맡겨진 기간까지만 하겠다 <sup>b</sup>	3.14±0.53	( <b>&lt;.001</b> )
	하고 싶지 않다 <sup>c</sup>	3.81±0.48	<b>a&lt;b&lt;c</b>

## (2) 연구대상자의 프리셉터 업무관련 특성에 따른 사회적 지지의 차이

연구대상자의 프리셉터 업무관련 특성에 따른 사회적 지지의 차이를 분석한 결과는 <표 10>과 같다.

상사의 사회적 지지는 프리셉터업무 만족정도( $F=3.67, p=.029$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후분석 한 결과, '만족한다'라고 응답한 군의 상사의 사회적 지지 정도가 '불만족한다'라고 응답한 군보다 높았으며 그 차이는 통계적으로 유의하였다. 프리셉터 근무경력( $F=0.62, p=.540$ ), 현재 프리셉터쉽 진행여부( $t=0.10, p=.919$ ), 프리셉터로서 교육한 신규간호사명수( $F=0.69, p=.600$ ), 프리셉터역할의 업무량( $F=2.18, p=.118$ ), 프리셉터쉽에 대한 지식정도( $F=0.20, p=.897$ ), 프리셉터역할의 지속의지( $F=1.32, p=.271$ )에 따른 정도의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

동료의 사회적 지지는 프리셉터업무 만족정도( $F=3.42, p=.036$ ), 프리셉터쉽에 대한 지식정도( $F=3.04, p=.032$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후분석 한 결과 프리셉터 업무만족정도에서는 '만족한다'라고 응답한 군의 동료의 사회적 지지 정도가 '그저 그렇다'라고 응답한 군보다 높았으며, 프리셉터쉽에 대한 지식정도에서는 대상자간의 차이는 없는 것으로 나타났다. 프리셉터 근무경력( $F=0.11, p=.899$ ), 현재 프리셉터쉽 진행여부( $t=1.23, p=.222$ ), 프리셉터로서 교육한 신규간호사명수( $F=0.07, p=.990$ ), 프리셉터역할의 업무량( $F=1.26, p=.288$ ), 프리셉터역할의 지속의지( $F=2.45, p=.091$ )에 따른 정도의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

<표 10> 연구대상자의 프리셉터 업무관련 특성에 따른 사회적 지지의 차이 (N=112)

특성	구분	사회적 지지			
		상사		동료	
		M±SD	t or F (p) Scheffe	M±SD	t or F (p) Scheffe
프리셉터 근무경력	1년미만	3.15±0.58	0.62	3.43±0.71	0.11
	1~3년미만	3.02±0.69	(.540)	3.47±0.69	(.899)
	3년이상	2.99±0.72		3.40±0.53	
현재 프리셉터쉽 진행여부	예	3.07±0.79	0.10	3.53±0.71	1.23
	아니오	3.05±0.56	(.919)	3.38±0.62	(.222)
프리셉터로서 교육한 신규간호사명수	1명	3.01±0.56	0.69	3.41±0.61	0.07
	2명	3.21±0.73	(.600)	3.40±0.76	(.990)
	3명	3.14±0.67		3.43±0.81	
	4명	2.91±0.68		3.50±0.59	
	5명이상	2.98±0.68		3.47±0.54	
프리셉터업무 만족정도	만족한다 <sup>a</sup>	3.20±0.79	<b>3.67</b>	3.66±0.63	<b>3.42</b>
	그저 그렇다 <sup>b</sup>	3.11±0.60	<b>(.029)</b>	3.30±0.69	<b>(.036)</b>
	불만족한다 <sup>c</sup>	2.78±0.47	<b>a&gt;c</b>	3.37±0.59	<b>a&gt;b</b>
프리셉터역할의 업무량	매우 많다	2.88±0.71	2.18	3.45±0.59	1.26
	대체로 많은 편이다	3.15±0.62	(.118)	3.41±0.68	(.288)
	보통이다	2.93±0.66		4.03±0.84	
프리셉터쉽에 대한 지식정도	충분히 안다 <sup>a</sup>	3.02±0.63	0.20	3.17±0.60	<b>3.04</b>
	약간 알고 있는 편이다 <sup>b</sup>	3.12±0.74	(.897)	3.63±0.71	<b>(.032)</b>
	보통이다 <sup>c</sup>	3.01±0.63		3.43±0.58	
	부족한 편이다 <sup>d</sup>	3.03±0.50		3.18±0.65	
프리셉터역할의 지속의지	자기발전을 위해 좋으므로 계속 하고 싶다	3.15±0.75	1.32 (.271)	3.62±0.69	2.45 (.091)
	원하지 않아도 맡겨진 기간까지만 하겠다	3.06±0.63		3.39±0.65	
	하고 싶지않다	2.81±0.50		3.22±0.57	

### (3) 연구대상자의 프리셉터 업무관련 특성에 따른 임파워먼트의 차이

연구대상자의 프리셉터 업무관련 특성에 따른 임파워먼트를 분석한 결과는 <표 11>과 같다. 임파워먼트는 프리셉터쉽에 대한 지식정도( $F=3.01, p=.033$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후분석 한 결과, ‘충분히 안다’라고 응답한 군의 임파워먼트 정도가 ‘부족한 편이다’라고 응답한 군보다 높았으며 그 차이는 통계적으로 유의하였다. 프리셉터 근무경력( $F=2.44, p=.092$ ), 현재 프리셉터쉽 진행여부( $t=1.19, p=.236$ ), 프리셉터로서 교육한 신규간호사 명수( $F=1.70, p=.157$ ), 프리셉터업무 만족정도( $F=1.63, p=.201$ ), 프리셉터역할의 업무량( $F=0.19, p=.830$ ), 프리셉터역할의 지속의지( $F=2.20, p=.116$ )에 따른 임파워먼트 정도의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

<표 11> 연구대상자의 프리셉터 업무관련 특성에 따른 임파워먼트의 차이

특성	구분	임파워먼트	
		M±SD	t or F (p) Scheffe
프리셉터 근무경력	1년미만	3.62±0.55	2.44
	1~3년미만	3.61±0.40	(.092)
	3년이상	3.83±0.28	
현재 프리셉터쉽 진행여부	예	3.73±0.47	1.19
	아니오	3.62±0.42	(.236)
프리셉터로서 교육한 신규간호사명수	1명	3.56±0.42	1.70
	2명	3.62±0.47	(.157)
	3명	3.78±0.54	
	4명	3.56±0.42	
	5명이상	3.80±0.30	
프리셉터업무 만족정도	만족한다	3.77±0.38	1.63
	그저 그렇다	3.61±0.46	(.201)
	불만족한다	3.61±0.48	
프리셉터역할의 업무량	매우 많다	3.69±0.41	0.19
	대체로 많은 편이다	3.65±0.47	(.830)
	보통이다	3.75±0.14	
프리셉터쉽에 대한 지식정도	충분히 안다 <sup>a</sup>	3.84±0.44	<b>3.01</b>
	약간 알고 있는 편이다 <sup>b</sup>	3.68±0.48	<b>(.033)</b>
	보통이다 <sup>c</sup>	3.63±0.36	
	부족한 편이다 <sup>d</sup>	3.35±0.41	<b>a&gt;d</b>
프리셉터역할의 지속의지	자기발전을 위해 좋으므로 계속 하고 싶다	3.79±0.44	2.20 (.116)
	원하지 않아도 맡겨진 기간까지만 하겠다	3.62±0.43	
	하고 싶지않다	3.56±4.67	



#### D. 연구대상자의 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 관계

연구대상자의 연령, 총근무경력, 현부서근무기간을 통제한 후 소진, 사회적 지지, 임파워먼트의 편상관관계를 분석한 결과는 <표 12>와 같다.

소진과 상사의 사회적 지지( $r=-.41, p<.001$ ), 소진과 동료의 사회적 지지( $r=-.21, p=0.31$ ), 소진과 임파워먼트( $r=-.30, p=.002$ )는 통계적으로 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 상사의 사회적 지지와 임파워먼트( $r=.31, p=.001$ ), 동료의 사회적 지지와 임파워먼트( $r=.24, p=.011$ )는 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 12> 연구대상자의 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 관계

(N=112)

	소진 r(p)	사회적 지지	
		상사 r(p)	동료 r(p)
소진	1		
상사의 사회적 지지	-.41(<.001)	1	
동료의 사회적 지지	-.21(.031)	.43(<.001)	1
임파워먼트	-.30(.002)	.31(.001)	.24(.011)

\*통제변수: 연령, 총근무경력, 현부서근무경력

## V. 논의

본 연구는 일 대학병원에서 근무하는 프리셉터 간호사를 대상으로 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 정도와 이들의 관계를 확인하고자 하였으며, 본 연구를 시행한 주요 결과에 따라 다음과 같이 논의하고자 한다.

### A. 프리셉터 간호사의 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트 정도

본 연구에서 프리셉터 간호사의 소진 정도는 최대 5점에 평균평점 2.97점으로 나타났다. 프리셉터 간호사를 대상으로 소진을 측정한 이영희(2002) 연구에서의 2.64점과 서활란(2004) 연구에서의 2.70점, 인공신장실 간호사를 대상으로 한 허영주와 이병숙(2011)의 2.81점, 정신간호사를 대상으로 한 김경희 등(2012)의 2.60점과 비교 시 다소 높은 점수였다. 소진의 하위 구성요소에서는 신체적 탈진이 3.68점으로 가장 높았다. 이는 프리셉터 간호사를 대상으로 한 선행연구와 일치한다(이경미, 2007; 이영희, 2002; 서활란, 2004; 전원설, 2006). 프리셉터 간호사의 신체적 소진이 높은 것은 업무과중과 교육부담(박수연 등, 2003), 신규간호사 교육에 대한 책임감 때문에 느끼는 긴장감(이정희, 김동욱, 2000; 전원설, 2006), 체력적 소모가 많기 때문이다(강영아 등, 2013; 조연실 등, 2014). 따라서 프리셉터 간호사의 소진 정도를 낮추기 위해 신규간호사 교육시 추가 인원을 배치하여 간호업무의 부담을 경감시키고 신규간호사를 교육할 시간을 확보하여 교육부담을 줄여줄 필요가 있을 것으로 사료된다.

프리셉터 간호사의 상사의 사회적 지지 정도는 최대 5점에 평균평점 3.06점, 동료의 사회적 지지 정도는 3.44점으로 나타났다. 프리셉터 간호사를 대상으로 한 사회적 지지에 대한 연구가 부족하여 직접 비교는 어렵지만, 같은 도구를 사용한 임숙빈, 이미영과 김세영(2015)의 연구에서 종합병원 간호사의 상사의 사회적 지지 3.48점, 동료의 사회적 지지 3.68점인 것을 고려해보면 본 연

구에서의 프리셉터 간호사의 사회적 지지 정도는 다소 낮음을 알 수 있다. 이는 프리셉터 간호사는 신규간호사와의 관계에서 갈등경험의 빈도가 높고(김미경, 권인각, 2007), 스트레스가 증가되므로(정계현, 박영임, 2012) 일반간호사에 비해 상사와 동료의 이해와 지지를 필요로 하는 상황이 더욱 많기 때문으로 생각된다. 이에 프리셉터 간호사의 지지 욕구를 파악하고, 이를 충족시킬 수 있는 방안의 마련이 필요하다.

프리셉터 간호사의 임파워먼트 정도는 최대 5점에 평균평점 3.66점으로 나타났다. 프리셉터 간호사를 대상으로 한 한성숙, 양남영과 송선호(2003) 연구에서의 4.10점과 양남영 등(2005)의 연구에서의 4.14점보다 본 연구에서의 임파워먼트가 다소 낮았으나, 일반간호사를 대상으로 한 어용숙(2015) 연구에서의 3.57점과 최지연, 김은경과 김세영(2014) 연구에서의 3.48점보다는 높은 수준이었다. 이는 프리셉터 간호사가 프리셉터쉽을 진행하는 동안 신규간호사의 사회화와 적응을 도우면서 성취감과 보람을 경험하게 되고 이를 통해 개인적으로도 성장할 수 있는 계기가 되므로(강영아 등 2013; 조연실 등, 2014) 프리셉터 간호사의 임파워먼트가 보다 높은 것으로 해석된다. 따라서 프리셉터쉽 중 프리셉터 간호사가 성공적 역할 수행을 통해 임파워먼트를 보다 효율적으로 증진할 수 있도록 하기 위한 교육과 훈련을 제공할 필요가 있다.

## **B. 프리셉터 간호사의 특성에 따른 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 차이**

프리셉터 간호사의 특성에 따른 소진에서는 총근무경력, 프리셉터업무 만족정도, 프리셉터역할의 업무량, 프리셉터역할의 지속의지에서 유의한 차이가 있었다.

총근무경력에 따른 소진은 사후분석에서 군 간의 유의한 차이는 없었으나, 총근무경력 5~10년미만 군과 10년이상의 군보다 3~5년미만 군의 소진이 높았다. 이는 김세영 등(2012)의 질적 연구에 참여한 프리셉터 간호사들이 3년차 간호사는 프리셉터 역할을 하기에는 빠른 시기이며, 소진의 원인으로 작용할 수

있다고 표현하여 본 연구결과를 지지한다. 이에 프리셉터 간호사를 선발하는 총임상경력 기준에 대한 재논의가 필요하겠다. 또한 본 연구결과 프리셉터역할 지속의지에 따라 소진에 차이가 있었으므로 프리셉터 간호사 선발 시 본인의 의사를 반영하는 자율성의 확보가 중요할 것으로 사료된다.

프리셉터역할 업무량에 따른 소진은 ‘보통이다’라고 응답한 군보다 ‘매우 많다’라고 응답한 군에서 소진이 높았으며, 프리셉터역할 지속의지에서는 ‘하고 싶지 않다’라고 응답한 군, ‘원하지 않아도 맡겨진 기간까지만 하겠다’라고 응답한 군, ‘자기발전을 위해 좋으므로 계속 하고 싶다’라고 응답한 군의 순으로 소진이 높았다. 본 연구결과와 프리셉터 간호사가 업무과중(54.1%)과 교육부담감(27%) 때문에 프리셉터 역할을 다시는 담당하고 싶지 않다고 응답한 것(박수연 등, 2003)을 고려해 볼 때 업무량이 많아질수록 역할지속의지가 낮아지고 소진이 높아짐으로 해석해볼 수 있다. 따라서 프리셉터 간호사의 업무를 분석하여(전원설, 2006) 과중한 업무량과 교육부담을 효과적으로 분담 할 수 있는 방안의 모색이 필요하다(김세영 등, 2012). 또한 프리셉터 역할에 대한 적절한 보상과(이영희, 2002) 지지체계 강화를 통해 프리셉터 간호사들이 역할지속의지를 긍정적으로 인식할 수 있도록 하는 것이 중요하겠다.

프리셉터 간호사의 특성에 따른 상사의 사회적 지지에서는 결혼상태, 총근무경력, 현부서근무기간, 프리셉터업무 만족도에서 유의한 차이가 있었으며, 동료의 사회적 지지에서는 프리셉터업무 만족도, 프리셉터쉽에 대한 지식도에서 유의한 차이가 있었다. 결혼상태에 따른 프리셉터 간호사의 상사의 사회적 지지는 미혼군에 비해 기혼군이 낮았다. 일반간호사를 대상으로 한 연구에서는 미혼군에 비해 기혼군의 상사의 사회적 지지가 높아 본 연구와 차이가 있었다(이소정, 우혜중, 2015; 홍성숙, 권명순, 2015). 이는 본 연구와 이소정과 우혜중(2015) 연구에서 대상자의 평균 연령이 29.8세임을 볼 때 임신 계획이나 육아에 대한 고려가 요구되는 시기이다. 그러므로 이 시기에 기존 업무 외에 프리셉터 업무가 부과되면 프리셉터가 아닌 일반 기혼간호사에 비해 기혼 프리셉터 간호사는 업무부담, 역할스트레스를 더 높게 지각할 수 있으며, 상사의 관

심과 지지 욕구 정도가 더 높아질 것으로 생각된다. 이에 프리셉터 역할 부여 시 부서의 상황과 더불어 프리셉터 간호사가 프리셉터의 역할을 수용할 수 있는 상황인지도 고려되어야 하며(조연실 등, 2014), 역할수용이 어려운 경우라면 프리셉터 안식년제(김세영 등, 2012) 도입 및 적용 등의 배려가 필요할 것으로 사료된다.

프리셉터 간호사의 특성에 따른 임파워먼트에서는 연령, 프리셉터쉽에 대한 지식정도에서 유의한 차이가 있었다. 프리셉터쉽에 대한 지식정도에 따른 임파워먼트에서는 ‘부족한 편이다’라고 응답한 군보다 ‘충분히 안다’라고 응답한 군의 임파워먼트 정도가 높았다. 이는 프리셉터 양성교육 후 프리셉터 간호사의 임파워먼트가 증가하였던 양남영 등(2005)의 연구결과와 유사하다. 프리셉터쉽에 대한 지식정도가 높을수록 임파워먼트가 높은 것은 프리셉터 역할에 대한 지식이 많을수록 자신감을 가지고 업무에 임할 수 있기 때문으로 사료된다. 따라서 본인의 역량을 자가평가할 수 있는 기회를 부여하고(김미경, 권인각, 2007), 프리셉터 간호사들이 프리셉터쉽에 대한 지식수준 및 역량을 강화할 수 있도록 지지하여야 한다.

### C. 프리셉터 간호사의 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트의 관계

본 연구에서 프리셉터 간호사의 소진과 상사의 사회적 지지, 소진과 동료의 사회적 지지 간에는 음의 상관관계가 있었다. 특히 상사의 사회적 지지와 소진의 관계에서 강한 음의 상관관계를 보였다. 프리셉터 간호사는 신규간호사와의 관계에서 갈등이나 어려움이 발생하는 경우 주로 상사에게 보고를 하며, 이 때 상사가 적절히 해결해 주지 않으면 섭섭함을 느낀다고 하였다(조연실 등, 2014). 또한 자신들에 대한 상사의 신뢰가 갈등을 극복하는 것에 힘이 되었다고 표현하였다(김세영 등, 2012). 이는 상사의 사회적 지지가 스트레스를 조절하고 문제를 해결하는데 효과적인 자원임을 알 수 있다(Weigl et al., 2016; van der Heijden et al., 2010). 또한 자원이 부적절할 경우 직무스트레스가 높

아지고 소진을 증가시키므로(권경자, 이승희 2012) 프리셉터 간호사의 소진 감소를 위해 사회적 지지를 강화할 필요가 있다. 상사의 사회적 지지 강화를 위해 프리셉터 간호사가 프리셉터 역할을 수행할 때 상사의 관심, 신뢰, 인정을 통한 사회적 지지를 제공하고, 프리셉터 간호사의 애로점이나 고충사항을 함께 논의할 수 있는 주기적인 간담회와 상담이 이루어져야 한다. 한편, 동료의 사회적 지지 강화를 위해 프리셉터 간호사들의 자조모임(강영아 등, 2013) 및 네트워크 활성화(김세영 등, 2012)를 통해 프리셉터 간호사간의 정보 교류 및 성공 사례를 나누는 공간과 시간이 마련되면 프리셉터 간호사의 역할인식을 높이고 지지체계를 강화하는데 도움이 되리라 사료된다.

또한 본 연구에서 프리셉터 간호사의 소진과 임파워먼트 간에는 음의 상관관계가 나타났다. 이는 인공신장실 간호사를 대상으로 한 연구(허영주, 이병숙, 2011), 정신간호사를 대상으로 한 연구(김경희 등, 2012), 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구결과와 일치한다(어용숙, 2015; 이금재, 이에리자, 2011). 임파워먼트는 자신의 과업에 동기를 부여하여 문제를 해결하는 긍정적인 개념이며(정은영, 2013), 임파워먼트의 증진은 프리셉터 간호사의 업무수행을 효율적으로 할 수 있도록 하므로(양남영 등, 2005) 프리셉터 역할수행에 긍정적 영향을 미쳐 소진을 감소시킬 수 있는 것으로 생각된다. 이에 프리셉터 간호사의 소진을 감소시키기 위해 임파워먼트를 증진할 필요가 있다. 따라서 전문적이고도 지속적인 교육이 제공되어야 하며(허영주, 이병숙, 2011), 개인의 잠재능력을 최대한 발휘할 수 있도록 하여야 한다(이금재, 이에리자, 2011). 특히 프리셉터 간호사의 학습요구를 파악하고 이를 반영한 교육프로그램이 적용되어야 하며(Chang, Lin, Chen, Kang, & Chang, 2015), 프리셉터 역할 수행 시 필요한 역량을 파악하여 적절한 교육과 훈련을 제공할 필요가 있다.

프리셉터 간호사는 프리셉터쉽 중 대인관계에서 어려움을 호소하고 있다(조연실 등, 2014). 또한 프리셉터 간호사의 33.9%에서 1일 1회 이상 신규간호사와 갈등을 경험한다고 하였으며, 역할갈등이 해결되지 않으면 스트레스를 유발하므로 갈등을 효과적으로 관리할 수 있도록 하는 훈련이 필요하다(김미경,

권인각, 2007). 한편 프리셉터 간호사와 신규간호사가 인지하는 교수효율성을 비교한 연구에서 프리셉터 간호사와 신규간호사 모두 의사소통 및 대인관계에서 가장 낮은 점수를 보였다(김지양 등, 2009). 따라서 긍정적인 소통을 강화할 수 있는 의사소통 교육 및 대인관계 증진을 위한 교육이 요구된다. 이와 같이 프리셉터쉽 중 프리셉터 간호사에게 필요한 역량 및 기술을 파악하고 이를 프리셉터 교육과 훈련에 반영하여 프리셉터 간호사의 임파워먼트를 효율적으로 증진할 수 있다면 프리셉터 간호사의 소진을 예방 및 경감할 수 있을 것으로 사료된다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 상사와 동료의 사회적 지지가 높을수록 임파워먼트가 높고, 상사와 동료의 사회적 지지와 임파워먼트가 높을수록 소진이 낮아지는 것으로 나타났다. 따라서 프리셉터 간호사의 소진을 줄이기 위해 사회적 지지체계를 강화하여야 하며, 임파워먼트를 증진할 수 있는 교육 및 훈련이 제공되어야 한다. 또한 프리셉터 간호사의 소진 관리를 위한 중재 개발 및 적용이 요구된다. 한편 프리셉터 간호사가 가진 특성에 따라 소진에 차이가 발생하였으므로 프리셉터 간호사의 소진에 영향을 미치는 특성들을 파악하여 기존 프리셉터쉽 제도의 문제점을 확인하고 지속적으로 개선할 필요가 있다. 이는 프리셉터 간호사의 소진을 막고, 안정적인 역할 수행을 도모하여 프리셉터 간호사의 개인적 성장을 통한 경력개발과 함께 신규간호사의 적응을 높혀 간호인력관리 운용에도 효율을 더해줄 것으로 사료된다.

본 연구는 프리셉터 간호사가 프리셉터쉽 경험 중 상사와 동료로부터의 이해와 지지체계의 부족함을 호소하는 현실에서 프리셉터 간호사의 사회적 지지 정도를 파악하고 사회적 지지, 임파워먼트 및 소진과의 관계를 규명하였다는 점에서 의의가 있다고 하겠다.

## VI. 결론 및 제언

### A. 결론

본 연구는 프리셉터 간호사를 대상으로 소진, 사회적 지지 및 임파워먼트 정도와 이들의 관계를 파악하여, 프리셉터 간호사의 사회적 지지, 임파워먼트의 증진과 소진 감소를 위한 중재를 마련하는데 기초자료를 제공하고자 시도된 서술적 상관관계 연구이다.

자료수집은 2016년 8월 29일부터 9월 9일까지였으며 경기도에 위치한 일 대학병원에 근무하는 프리셉터 간호사 112명을 대상으로 하였다. 자료분석은 SPSS WIN 20.0 프로그램을 이용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, Independent t-test와 One-way ANOVA, Schéffe 사후검정, Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

본 연구결과 프리셉터 간호사의 소진은 신체적 소진이 가장 높게 나타났으며, 프리셉터업무 만족정도에 따라 상사의 사회적 지지, 동료의 사회적 지지, 소진에 차이가 있었다. 한편 프리셉터역할의 지속의지가 긍정적일수록 소진 정도가 낮았고, 프리셉터쉽에 대한 지식 정도가 높을수록 임파워먼트가 높았다. 또한 프리셉터 간호사의 사회적 지지가 높을수록 임파워먼트가 증가하고, 사회적 지지와 임파워먼트가 높을수록 소진이 감소되는 것으로 나타났다. 따라서 프리셉터 간호사의 사회적 지지 강화를 위한 체계 마련 및 임파워먼트 증진을 위한 교육과 훈련이 제공될 필요가 있다. 또한 프리셉터 간호사의 업무만족도를 향상시키고, 프리셉터 역할지속의지를 긍정적으로 가질 수 있도록 프리셉터쉽 제도의 지속적인 정비가 요구되며, 프리셉터 간호사의 소진 감소를 위한 중재프로그램 개발 및 적용이 요구된다.



## B. 제언

본 연구결과를 기반으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 일개 대학병원의 프리셉터 간호사만을 대상으로 하였으므로 대표성 있는 표본을 대상으로 하는 반복연구를 제언한다.

둘째, 기관별로 프리셉터쉽 제도에 차이가 있으므로 기관별 프리셉터 간호사의 비교연구를 제언한다.

셋째, 프리셉터 간호사들을 대상으로 한 사회적 지지 및 관리에 대한 연구를 통해 상사와 동료의 사회적 지지를 높이기 위한 전략 마련이 필요함을 제언한다.

넷째, 프리셉터 간호사의 임과위먼트를 강화할 수 있는 프리셉터 교육프로그램과 프리셉터 간호사의 소진을 예방하고 감소시키기 위한 효과적인 중재프로그램의 개발 및 그 효과에 대한 연구를 제언한다.

## 참고문헌

- 강영아, 설미이, 이명선 (2013). 병원 간호사의 프리셉터 경험에 관한 포커스 그룹 연구. *서울대학교 간호과학연구소*, 10(1), 77-86.
- 고정미 (2012). 병원간호사의 직무 스트레스 회복경험과 소진과의 관계. *한국직업건강간호학회지*, 21(2), 87-97.
- 권경자, 이승희 (2012). 임상간호사의 직무스트레스와 스트레스 대처방식이 소진에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 18(4), 383-393.
- 권인각, 정경희, 조혜술, 황지원, 김지영, 전경옥, 성영희 (2002). 신규간호사 프리셉터의 핵심역량 평가도구 개발. *간호행정학회지*, 8(4), 535-549.
- 김경희, 김지영, 임주리 (2012). 정신간호사의 전문직 자아개념과 소진의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과. *정신간호학회지*, 21(3), 229-237.
- 김미경, 권인각 (2007). 신입간호사와 프리셉터 간 갈등경험에 따른 프리셉터의 핵심역량. *한국간호교육학회지*, 13(2), 237-245.
- 김세영, 김중경, 박광옥 (2012). 프리셉터 간호사의 역할경험. *간호행정학회지*, 18(1), 33-45.
- 김신향, 양윤서 (2015). 국내 간호사의 소진과 관련된 변인의 메타분석. *디지털융복합연구*, 13(8), 387-400.
- 김지양, 김영선, 김춘실, 박현숙, 신미영, 윤연숙, 조유숙, 박미미, 유문숙 (2009). 신규간호사와 프리셉터가 인지하는 프리셉터의 교수효율성 비교. *간호행정학회지*, 15(2), 193-202.
- 김희영, 박종, 류소연, 최성우, 한미아 (2012). 프리셉터의 변혁적 리더십이 신규간호사의 업무스트레스와 업무성과에 미치는 영향. *보건행정학회지*, 22(3), 347-364.
- 류은혜, 김명희, 강인순 (2004). 프리셉터의 업무수행에 관한 연구. *한국간호교육학회지*, 10(1), 44-53.

- 박수연, 김주성, 김명희 (2003). 프리셉터의 업무부담에 관한 연구. *기본간호학회지*, 10(1), 37-46.
- 박영춘, 박형숙 (2016). 신규간호사가 지각한 프리셉터 의사소통 유형에 따른 임상수행 능력 및 조직사회화. *기본간호학회지*, 23(1), 42-50.
- 박지원 (1985). 사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사 학위논문, 서울.
- 변대식, 염영희 (2009). 임상간호사의 소진에 영향을 미치는 요인 -감정노동을 중심으로. *간호행정학회지*, 15(3), 444-454.
- 서활란 (2004). 프리셉터역할을 경험한 간호사가 지각한 소진경험과 직무만족도. 한림대학교 대학원 석사학위논문, 춘천.
- 양남영 (2006). 프리셉터의 변혁적 리더십이 신규간호사의 직무만족과 간호전문직태도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 12(2), 305-310.
- 양남영, 한성숙(2004). 프리셉터십 경험 전, 후 프리셉터가 인지하는 역할스트레스와 역량. *한국간호교육학회지*, 10(2), 262-270.
- 양남영, 한성숙, 유인자 (2005). 프리셉터와 프리셉티의 간호 업무성과 영향요인. *한국간호교육학회지*, 11(2), 135-141.
- 어용숙 (2015). 임상간호사의 임파워먼트, 사회적 지지, 조직몰입, 소진 및 이직의도간의 경로분석. *한국자료분석학회*, 17(3), 1683-1697.
- 염영희, 김현정 (2012). 간호사의 공감피로와 소진과의 관계에서 공감만족과 사회적 지지의 효과. *대한간호학회지*, 42(6), 870-878.
- 이경미 (2007). 프리셉터 간호사의 성격특성에 따른 직무만족과 소진. *간호과학*, 18(2), 39-46.
- 이금재, 이에리자 (2011). 병원 간호사의 감정노동, 임파워먼트, 직무소진 및 이직의도 간의 관계. *한국산업간호학회지*, 20(2), 130-142.
- 이소정, 우혜중 (2015). 간호사의 직무 배태성, 감성지능, 사회적 지지, 이직의도 간의 구조적 관계. *간호행정학회지*, 21(1), 32-42.
- 이영희 (2002). 프리셉터의 직무만족도와 소진경험에 관한 연구. 연세대학교 대

- 학원 석사학위논문, 서울.
- 이정희, 김동욱 (2000). 프리셉터쉽 경험이 프리셉터의 업무수행과 직무만족에 미치는 영향. *한국간호교육학회지*, 6(2), 345-358.
- 임숙빈, 이미영, 김세영 (2015). 일개 종합병원 간호사의 조직몰입, 간호업무환경, 사회적 지지. *간호행정학회지*, 21(1), 1-9.
- 전원설 (2006). 프리셉터의 역할인식과 소진과의 관계. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 정계현, 박영임 (2012). 프리셉터가 지각한 직무스트레스, 자기효능감과 업무수행과의 관계. *대전대학교 한의학연구소*, 21(1), 151-161.
- 정은영 (2013). 임상간호사의 임파워먼트와 직무만족에 대한 체계적 문헌고찰. *간호행정학회지*, 19(5), 599-612.
- 정해주 (1998). 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 조연실, 손수경, 한미영, 김미숙, 방부경, 이경미 (2014). 프리셉터의 신규간호사 교육경험. *동서간호학연구지*, 20(1), 37-47.
- 최경진, 한상숙 (2013). 임상간호사의 직무스트레스, 직무만족, 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. *동서간호학연구지*, 19(1), 55-61.
- 최은영, 김정실 (2008). 프리셉터 교육이 프리셉터 역할인식과 역할갈등 및 전문직 자아개념에 미치는 효과. *간호행정학회지*, 14(3), 241-248.
- 최지연, 김은경, 김세영 (2014). 간호사의 임파워먼트와 직무만족이 간호업무성공에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 20(4), 426-436.
- 최혜영 (2010). 소진의 개념분석. *간호과학*, 22(2), 27-38.
- 한성숙, 양남영, 송선호 (2003). 프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입에 대한 연구. *간호행정학회지*, 9(4), 641-650.
- 허영주, 이병숙 (2011). 인공신장실 간호사의 임파워먼트, 직무스트레스 및 소진의 관계. *계명간호과학*, 15(1), 21-30.
- 홍근표 (1984). 간호원의 소진 경험에 대한 분석적 연구. 연세대학교 대학원 박

사학위논문, 서울.

홍성숙, 권명순 (2015). 병원간호사의 감정노동과 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회지*, 24(4), 259-269.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H. J., & Bosveld, W. (2001). Burnout contagion among general practitioners. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 20(1), 82-98.

Chang, C. C., Lin, L. M., Chen, I. H., Kang, C. M., & Chang, W. Y. (2015). Perceptions and experiences of nurse preceptors regarding their training courses: a mixed method study. *Nurse Education Today*, 35(1), 220-226.

Foy, D., Carlson, M., & White, A. (2013). RN preceptor learning needs assessment. *Journal for Nurses in Professional Development*, 29(2), 64-69.

McCarty, M., & Higgins, A. (2003). Moving to an all graduate profession: Preparing preceptors for their role. *Nurse Education Today*, 23(2), 89-95.

Pines, A. M., Aronson, E., Kafry, D. (1981). *Burnout: from tedium to personal growth*. New York: Free Press.

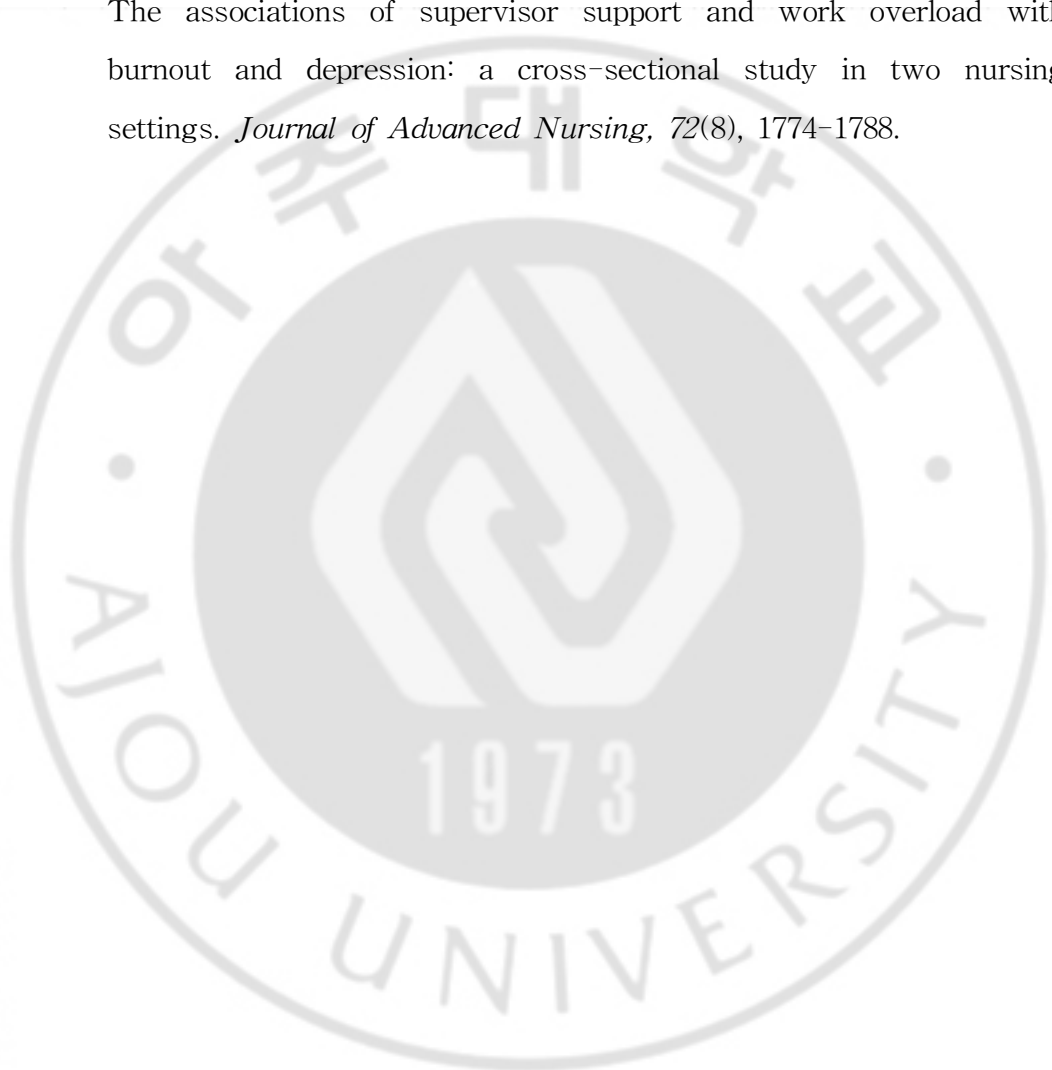
Pines, A. M., & Kanner, A. D. (1982). Nurses' Burnout: Lack of Positive conditions and Presence of Negative Conditions as Two Independent Sources of Stress. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 20(8), 30-35.

Spreitzer, G. M. (1995). An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 601-629.

Van der Heijden B. I., Kummerling A., van Dam K., van der Schoot E., Estryn-Behar M., & Hasselhorn H. M. (2010). The impact of social

support upon intention to leave among female nurses in Europe: Secondary analysis of data from the NEXT survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47(4), 434-445.

Weigl, M., Stab, N., Herms, I., Angerer, P., Hacker, W., & Glaser, J. (2016). The associations of supervisor support and work overload with burnout and depression: a cross-sectional study in two nursing settings. *Journal of Advanced Nursing*, 72(8), 1774-1788.



## 연구 설명문

**연구주제 : 프리셉터 간호사의 임파워먼트, 사회적 지지 및 소진의 관계**

안녕하십니까?

저는 아주대학교 대학원 일반간호학 석사 과정에 재학 중인 학생입니다.

이 설명문은 여러분에게 본 연구에 대한 정보를 제공하기 위하여 작성되었습니다.

본 연구는 프리셉터 간호사의 임파워먼트, 사회적 지지 및 소진 정도를 파악하고, 이들의 관계를 규명하여 프리셉터 간호사의 소진을 감소시키기 위한 전략을 마련하는데 기초자료를 제시하고자 하는 서술적 상관관계연구입니다.

자료수집방법은 자가보고형의 설문지 조사를 통하여 진행되며 대략 120여명의 프리셉터 간호사가 참여하게 됩니다.

설문조사는 1회 시행되며, 설문지는 임파워먼트 12문항, 사회적 지지 25문항, 소진 21문항, 일반적 특성 14문항으로 이루어져 있으며, 예상소요시간은 15-20분 정도이며, 응답하신 모든 분들에게는 소정의 기념품이 제공됩니다.

응답하신 내용은 익명으로 처리되어 연구 목적으로만 사용되며, 개인에 관한 인적사항이나 정보가 노출되지 않도록 만전을 기할 것 입니다. 본 설문지의 참여 여부는 자발적으로 정하실 수 있으며, 참여를 결정하신 후에라도 언제든지 그만둘 수 있고 이로 인한 어떠한 불이익도 없습니다.

또한 본 설문지는 정답이 있는 것이 아니므로 귀하의 생각을 솔직하게 표하여 주시고, 한 문장도 빠짐없이 끝까지 답하여 주십시오. 작성된 설문지는 회수용 봉투에 담아 밀봉하여 주시면 감사하겠습니다.

여러분들께서 제공하신 답변은 효율적인 프리셉터쉽 제도의 운영을 위한 귀중한 연구 자료가 될 것입니다. 설문지 작성 중 의문점이 있으시면 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

본 연구에 협조해주신 귀하께 진심으로 감사드리며, 귀하의 건강과 행복을 기원합니다.

2016년 8월

소속 및 직위 : 아주대학교병원/주임간호사  
E-mail : tnrud8@naver.com

연구자 김수경 드림

연구 피보험자로서의 귀하의 권리에 대하여 질문이 있다면 이 연구의 일반적인 사항들을 논의할 수 있는 기관연구윤리심의위원회에 연락하십시오.

- 아주대학교 기관연구윤리심의위원회 : 031-219-4502, 4061, 5569

<부록 2>

I. 다음은 임파워먼트에 대한 질문입니다.

귀하께서 다음 상황들을 어떻게 느끼는지 해당란에 'V' 표 해주십시오.

문항 번호	문 항 내 용	매우 아니다	약간 아니다	중간 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	내가 하는 직무는 의미가 있다.					
2	내가 하는 직무는 나에게 매우 중요하다.					
3	나의 직무 수행은 개인적으로 나에게 의미가 있는 일이다.					
4	나의 직무에 대한 능력을 자신한다.					
5	나는 내가 수행하는 직무 능력에 대해서 스스로 확신한다.					
6	나는 나의 직무에 필요한 기술을 습득하고 있다.					
7	나는 나의 직무를 수행하는 방법을 결정하는데 중요한 자율성을 갖고 있다.					
8	나는 나의 직무를 수행하는 방법을 스스로 결정한다.					
9	나는 나의 직무를 수행하는데 있어서 독립성이 있다.					
10	부서에서 일어나는 일에 대한 나의 영향력은 크다.					
11	나는 나의 부서에서 일어나는 일에 대해 많이 통제할 수 있다.					
12	나는 나의 부서에서 일어나는 일에 대해 중요한 영향력을 갖고 있다.					



II. 다음은 사회적 지지에 대한 질문입니다.

평소 귀하에게 도움을 주는 상사와 동료들에 대해 어떻게 느끼고 있는지 각 문항을 읽으신 후 귀하의 느낌과 가장 가까운 곳에 상사와 동료를 구분하여 'V' 표해주십시오.

상사					문항내용	동료				
전혀 아니 다	가끔 그렇 다	보통 그렇 다	자주 그렇 다	항상 그렇 다		전혀 아니 다	가끔 그렇 다	보통 그렇 다	자주 그렇 다	항상 그렇 다
					1. 그들은 모두 내가 사랑과 돌봄을 받고 있다고 느끼게 해준다.					
					2. 그들은 모두 내가 취한 행동의 옳고 그름을 공정하게 평가해준다.					
					3. 그들은 모두 내가 필요하다고 하면 아무리 큰 돈이라고 해도 마련해준다.					
					4. 그들은 모두 내가 그들에게 필요로 되는 가치 있는 존재임을 인정해준다.					
					5. 그들은 모두 내가 하고 있는 일에 자부심을 가질 수 있게 나의 일을 인정해준다.					
					6. 그들은 모두 함께 있으면 친밀감을 느끼게 해준다.					
					7. 그들은 모두 나의 문제를 기꺼이 들어준다.					
					8. 그들은 모두 배울 점이 많은 존경할만한 사람들이다.					
					9. 그들은 모두 자신이 직접 도움을 줄 수 없을 때는 다른 사람을 보내서라도 나를 도와준다.					
					10. 그들은 모두 내가 마음 놓고 믿고 의지할 수 있는 사람들이다.					
					11. 그들은 모두 내가 잘했을 때는 (좋은 결과를 얻었을 때는) 칭찬을 아끼지 않는다.					
					12. 그들은 모두 나를 인격적으로 존중해준다.					

상사					문항내용	동료				
전혀 아니다	가끔 그렇다	보통 그렇다	자주 그렇다	항상 그렇다		전혀 아니다	가끔 그렇다	보통 그렇다	자주 그렇다	항상 그렇다
					13. 그들은 모두 무슨일이건 댓가(보상)을 바라지 않고 최선을 다해 나를 도와준다.					
					14. 그들은 모두 내가 어려운 상황(위기)에 직면했을 때 현명하게 문제를 해결할 수 있는 방안을 제시해준다.					
					15. 그들은 모두 의논할 문제가 생길 때 마다 나를 위해 시간을 내주고 응해준다.					
					16. 그들은 모두 항상 나의 일에 관심을 갖고 걱정해준다.					
					17. 그들은 모두 내가 몰랐던 사실을 일깨워주고 확실하게 해준다.					
					18. 그들은 모두 내가 결단을 못 내리고 망설일 때 결단을 내리게끔 자극을 주고 용기를 준다.					
					19. 그들은 모두 내가 현실을 이해하고 사회생활에 잘 적응할 수 있게끔 건전한 충고를 해준다.					
					20. 그들은 모두 내가 필요로 하는 물건이 있으면 언제라도 빌려준다.					
					21. 그들은 모두 나의 의견을 존중해주고 대체로 받아들여 준다.					
					22. 그들은 모두 나에게 생긴 문제의 원인을 찾아내는데 도움이 되는 정보를 제공해준다.					
					23. 그들은 모두 내가 몸져 누워있을 때 나의 일을 대신해준다.					
					24. 그들은 모두 내가 기분 언짢아 할 때 나의 감정을 이해하고 기분을 전환시켜 주려고 노력한다.					
					25. 그들은 모두 내가 어떤 선택을 해야 할 때 합리적인 결정을 내릴 수 있게 조언을 해준다.					

Ⅲ. 귀하께서 프리셉터 경험 후 느끼게 되는 소진에 대한 질문입니다.

다음 상황들을 어떻게 느끼는지 해당란에 'V' 표 해주십시오.

문 항 번 호	문 항 내 용	없 다	가 끔	보 통	자 주	항 상
1	프리셉터 역할을 함으로 더 피곤하다.					
2	프리셉터 역할을 수행할 때 우울하다.					
3	프리셉터 경험은 나를 매일 즐겁게 한다(즐거운 하루이다).					
4	프리셉터 역할은 몸을 지치게 한다.					
5	프리셉터 역할은 심리적으로 지친다.					
6	프리셉터 역할을 하는 것은 기분이 좋다.					
7	프리셉터로 신규간호사를 교육시키면 기진맥진한 상태가 된다.					
8	프리셉터 일을 계속할 의욕이 없다.					
9	프리셉터 경험은 기분을 따분하게 한다.					
10	프리셉터 역할을 마치고 나면 지친다.					
11	프리셉터 일을 마지못해 한다.					
12	부서에서 나는 필요 없는 사람같이 느껴진다.					
13	프리셉터로서 일할 때 싫증이 난다.					
14	프리셉터를 계속할 것인지 망설인다.					
15	프리셉터 일에 환멸을 느끼며 화를 잘 내게 된다.					
16	프리셉터로서 약하고 무력하게 느껴진다.					
17	프리셉터 일에 대한 희망이 없게 느껴진다.					
18	프리셉터 프로그램에서 나를 거부하는 것 같다.					
19	프리셉터를 하는 것은 전망이 밝은 것 같다.					
20	프리셉터쉽이 일 할 힘을 생기게 한다.					
21	프리셉터로서의 역할이 신경이 쓰인다.					

IV. 다음은 일반적인 사항에 대한 질문입니다.

( )란에 내용을 기입 해주시거나 해당 번호에 'V' 표 해주십시오.

1. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? 만 ( ) 세
2. 귀하의 결혼 상태는 어떻게 되십니까?  
① 미혼 ② 기혼 ③ 기타
3. 귀하의 종교는 무엇입니까?  
① 없음 ② 있음
4. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?  
① 전문대학 졸업 ② 대학교 졸업 ③ 대학원 졸업(석사, 박사)
5. 귀하의 현재 근무 병동은 어디입니까?  
① 내과 ② 외과 ③ 중환자실 ④ 응급실 ⑤ 수술/회복실  
⑥ 산부인과/소아과 ⑦ 정신과 ⑧기타( )
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 신규간호사 교육(프리셉터쉽)을 진행하고 있는 중입니까?  
① 예 ② 아니오
10. 귀하가 프리셉터 간호사로서 지금까지 교육한 신규간호사수는 총 몇 명입니까?  
- 현재 지도하고 있다면 포함해서 작성하여 주세요. ( )명
11. 귀하는 프리셉터 간호사의 업무에 대해 어떻게 생각하십니까?  
① 매우 만족한다 ② 만족한다 ③ 그저 그렇다 ④ 불만족한다 ⑤ 매우 불만족한다
12. 귀하의 프리셉터 간호사 역할로서의 프리셉터쉽에 따른 업무량에 대해 어떻게 생각하십니까?  
① 매우 많은 편이다 ② 대체로 많은 편이다 ③ 보통이다  
④ 대체로 적은 편이다 ⑤ 매우 적은 편이다
13. 프리셉터쉽에 대한 귀하의 지식정도(역사, 의의, 역할, 업무, 선정기준 등)는 어느 정도라고 생각하십니까?  
① 충분히 안다 ② 약간 알고 있는 편이다 ③ 보통이다 ④ 부족한 편이다 ⑤ 매우 부족하다
14. 귀하는 앞으로 기회가 주어진다면 프리셉터 간호사로서 역할을 계속하시겠습니까?  
① 자기발전을 위해 좋으므로 계속 하고 싶다.  
② 원하지 않아도 맡겨진 일이므로 기간까지만 하겠다.  
③ 하고 싶지 않다.

\* 설문에 끝까지 응하여 주셔서 진심으로 감사드립니다.

빠진 문항이 있는지 다시 한번 검토 부탁드립니다.

프리셉터 간호사로서의 귀하의 노고에 깊이 감사드립니다. \*

- ABSTRACT -

## **Relationships between preceptor nurses' burnout, social support and empowerment**

**Su Kyung Kim**

**Department of Nursing Science  
The Graduate School, Ajou University**

**(Supervised by Professor Mi-Ae You, RN., Ph.D.)**

The purpose of study was to identify the association between burnout, social support and empowerment of preceptor nurses. A total of 112 nurses participated in this study and they were working at a university hospital located in Gyeonggi-do. Data were collected from August 29, 2016 to September 9, 2016. The collected data were analyzed with the descriptive statistics, the independent t-test, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient using the SPSS WIN 20.0 program.

The mean score of burnout of preceptor nurses was 2.97 out of 5 points. The mean scores of supervisors' and colleagues' social support for preceptor nurses were 3.06 and 3.44 out of 5 points, respectively. The mean score of empowerment of preceptor nurses was 3.66 out of 5 points.

For burnout according to the characteristics of preceptor nurses, a significant difference was observed in total working experience, satisfaction level of the preceptor job, workload of the preceptor role and the will to continue the preceptor role. For the supervisors' social support, there were significant differences in marital status, total working experience, working period at the current department, and satisfaction level with preceptor job, while for the colleagues' social support, there were significant differences in satisfaction level with the preceptor job and knowledge level on preceptorship. For empowerment, the age and knowledge level on preceptorship displayed significant differences.

After controlling the age, total experience and career experience at the current department, statistically significant negative correlations were displayed between burnout and supervisors' social support, between burnout and colleagues' social support, and between burnout and empowerment.

These results showed that burnout has been reduced with higher social support and empowerment. Therefore, it is necessary to establish a system to strengthen social support for preceptor nurses, and to provide education and training for enhancing empowerment. Furthermore, it is required to reform the preceptorship system consistently, and to develop and apply intervention programs for reducing burnout of preceptor nurses.

---

Key words: burnout, empowerment, preceptor nurses, social support