

프리셉터십 운영 개선을 위한 프리셉터 면담일지 내용분석

김창희*, 박정옥*, 박미미*, 노경식*, 양정숙*, 송충숙*, 정명숙*, 박지원**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

1995년을 전후로 보다 효율적인 임상실습 교육과 신규간호사 교육을 목적으로 국내 간호교육기관과 임상에 도입되기 시작한 프리셉터십(preceptorship)은 기관 차원의 행정적, 재정적 뒷받침이 큰 장애 요인임에도 불구하고 그 효과가 하나씩 검증되면서 적용을 고려하는 기관들이 늘고 있다(이원희 등, 1995; 김미애 등, 1998; 김동옥 등, 1999; 김창희 등, 1999). 실제로 본 연구자들이 2000년 10월 현재 서울을 비롯한 6개 광역시와 경기도내의 500병상 이상 규모의 20개 병원을 임의표출 하여 전화문의 한 결과 11개 병원이 신규간호사 교육에 프리셉터십을 적용하고 있었고 이중 7개 병원이 2000년도부터 간호부 전체 또는 시범병동에 프리셉터십을 도입하였다고

한다.

프리셉터십이라는 용어가 처음 International Nursing Index에 실리기 시작한 1975년 이래 미국, 캐나다, 오스트레일리아, 영국 등 각국에서 프리셉터십에 관한 많은 연구 결과들이 보고되고 있다(Bellinger & McCloskey, 1992; Godinez, Schweiger & Ryan, 1999). 그러나 국내에서 신규간호사 교육에 이를 적용한 연구는 교육기간 단축효과에 관한 연구(김미애 등, 1998)와 신규간호사와 프리셉터가 평가한 교수효율성 조사 연구(김혜숙 등, 1998), 프리셉터 경험 전·후 업무수행도와 직무만족도 변화에 관한 연구(김동옥 등, 1999), 1년간의 첫 적용사례(김창희 등, 1999), 프리셉터의 업무 조사연구(백혜진, 1999) 등이 있을 뿐이다. 이들 연구결과를 살펴보면 프리셉터십이 신규간호사의 사회화를 촉진시키고 업무수행능력과 직무만족을 향상시킬 뿐만 아니라 신규간호사의 역할모델인 프리셉터의 학습효

* 아주대학교병원 간호부 교육연구위원회

** 아주대학교 의과대학 간호학부 부교수

과, 실무이론에 근거한 신규간호사 현장교육지침 구축, 타 경력간호사들의 자율적인 학습분위기 조성 등 궁극적으로 환자간호의 질 향상에 기여하고 있음을 알 수 있다. 반면에 프리셉터와 신규간호사에 대한 지속적인 평가와 피드백, 수간호사의 책임 강화와 타 경력간호사들의 협조를 이끌어 내는 방안, 프리셉터의 자질 및 자격, 프리셉터 교육 프로그램 개발, 프리셉터의 근무번 조정, 프리셉터에 대한 보상체계 및 과중한 업무를 줄일 수 있는 방안, 다른 신규간호사 교육방법과의 차이 결정 등 앞으로 개선해야 할 많은 과제들도 제시되고 있다. 따라서 보다 효율적인 프리셉터쉽 운영을 위해서는 다양한 적용사례들이 연구되고 그 결과가 실무에 반영 되어야 할 것이다.

이에 본 연구자들은 수원시내 A대학병원 간호부에서 프리셉터쉽 운영 관리방안의 일환으로 사용중인 '프리셉터 면담일지'의 내용을 분석해 봄으로써 프리셉터와 수간호사의 신규간호사 지도 역할과 신규간호사의 현장교육 및 역할전이 과정을 파악하여 향후 프리셉터쉽 운영에 참고하고자 본 연구를 시도하게 되었다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 수원시내 A대학병원에서 사용중인 '프리셉터 면담일지' 내용을 후향적으로 분석해 봄으로써 프리셉터와 수간호사의 신규간호사 지도 역할과 신규간호사의 현장교육 및 역할전이 과정을 파악하기 위함이며 다음과 같은 구체적인 목적을 가지고 진행되었다.

- 1) 교육시점에 따른 일지 내용을 분석하기 위한 분석틀을 개발한다.
- 2) 근무 부서 및 프리셉터의 임상경력과 학력에 따른 제안 건수를 비교한다.
- 3) 프리셉터와 수간호사의 신규간호사 지도역할 내용을 분석한다.
- 4) 신규간호사의 현장교육 및 역할전이 과정을 기술한다.

3. 용어의 조작적 정의

1) 프리셉터쉽

1999년 2월부터 병원 및 간호부 오리엔테이션을 받고 각 간호단위에 배치된 신규간호사와 프리셉터 역할을 맡은 경력간호사가 근무 시작일부터 3개월간 같은 근무번으로 1:1로 짝을 이뤄 신규간호사를 교육시키는 수련과정을 말한다.

2) 프리셉터 면담일지

프리셉터 면담일지란 신규간호사의 현장교육 역할이 상당 부분 프리셉터에게 이양되면서 수간호사의 교육 책임이 소홀해 지는 것을 방지하고, 상급관리자가 프리셉터쉽 운영과정을 파악하기 위해 사용되는 보고체계 방법의 하나로서, 수간호사는 신규간호사의 직접 교육시간을 줄이는 대신 매주 프리셉터가 작성한 면담일지를 가지고 프리셉터와 면담을 하여 수간호사가 피드백을 주거나 관리가 필요한 내용, 간호부 요청사항, 신규간호사가 당면하고 있는 어려움과 능력, 이해 수준 등을 파악하고, 이에 관한 조치내용을 첨가

하여 간호팀장과 간호부장에게 보고하는 시스템에 이용되고 있다.

본 연구에 사용된 면담일지는 1999년 2월 1일부터 2000년 1월 31일까지 프리셉터십 기간 동안 프리셉터가 매주 1회 작성하고 수간호사의 피드백을 받아 간호팀장과 간호부장에게 보고된 신규간호사 교육과정 보고일지이다. 일지는 16절크기로 프리셉터의 제안사항, 수간호사의 지도내용, 기타 내용을 기록하도록 구성되어 있다.

3) 중복근무기간

신규간호사가 간호단위의 인력으로 배치되어 프리셉터와 같은 근무번이 되어 근무하는 수술기간으로 수원시내 A대학병원의 경우 중환자실, 응급의료센터, 회복실은 2개월, 수술실은 3개월, 그 외 간호단위는 1개월이며 본 연구에서 수술실은 분석대상에 포함되지 않았다.

II. 문헌 고찰

1. 신규간호사 실무 교육방법

1903년 서구로부터 도입된 간호학은 도제 수준에서 정규 교육과정으로 발전하여 의학 및 다른 건강관련 분야와 더불어 꾸준한 발전을 하고 있으며 인간 대상의 학문이자 전문직으로서 대학교육(university education)으로 발전해 왔다(김혜숙, 1998). 대학 간호교육은 학생에게 간호사로서 역할 수행에 필요한 모든 이론 및 기술을 터

득케 하고, 이론을 바탕으로 한 실습교육을 통해 실제 상황에서 간호를 수행할 수 있도록 이론과 실제를 상호 연결시킬 수 있어야 한다. 특히 임상실습은 간호의 가치를 경험하는 기회를 제공하여 경험을 통해 문제를 해결하고 진리를 탐구하는 기본적인 태도를 기르고, 개념 이해에만 그치지 않고 실제에 적용하는 과정과 방법을 훈련하는 기회를 제공하며(전시자 등, 1995) 학생들이 다양한 상황에서 간호가 제공되어지는 맥락을 이해할 수 있는 실습이 되어야 효과적이다(Godinez 등, 1999). 하지만 현실적으로 임상실습 교육환경의 여러 제한점 때문에 아직까지 대학에서의 간호 실무교육은 신규간호사들이 졸업후 병원에 적응하기에는 준비가 부족하다(김혜숙, 1995; 최선숙, 1996).

이론교육과 간호 현장의 차이로 인해 발생하는 문제로는 우선 신규간호사의 현실충격을 들 수 있다. 현실충격이란 Kramer(1974)가 처음 자신의 저서에서 사용한 용어로 졸업 간호사들이 실무에서 실제로 행해지는 간호와 우선 순위가 배운 것과 다르고 똑같은 원칙이 적용되지 않는다는 것을 갑자기 깨닫고 속과 유사한 반응을 보이게 됨을 표현한 것이다. 간호사들은 병원에 고용된 첫 3개월 동안 간호사 경력 중 가장 높은 스트레스를 경험한다(Fisher & Connelly, 1989). 신규간호사의 갈등과 좌절감 및 스트레스는 이직 의도와 연관이 있다. Mathews & Nunley(1992)에 의하면 근무 첫 해에 졸업간호사의 35~60%가 이직을 한다고 하였는데 이처럼 높은 이직율과 짧은 고용기간은 개인적으로나 전문적으로 졸업간호사에게 영향을 미칠 뿐만 아니라 신규 간호사 오리엔테이션 비용을 증가시키고 개인과 고용주 모두에게 비용 낭비의 결과를 가져온다

(Fisher & Connelly, 1989). 이러한 문제점들을 실무현장에서 보완하고자 대두된 것이 간호사 대상의 잘 구조화된 기초 교육프로그램과 병원 오리엔테이션, OJT(On the Job Training), 인턴쉽(Internship), 역할모델 이용 방법, 프리셉터 이용 방법, 멘토 이용 방법 등이다(Rita, 1992 : 유옥수·박정호, 1998). 특히 프리셉터는 신규간호사와 1:1의 관계를 유지하면서 신속하게 신규간호사의 어려움을 파악하고 적응을 돕는 자원을 알려주어 사회화 과정을 돕는 지지자이면서 안전하고 전문적인 간호를 수행할 수 있도록 교육시키는 역할모델이자 개별화된 학습을 유도하고 배움을 촉진시키는 교육자로서의 기능을 담당하므로 프리셉터쉽이 실무 교육방법으로 효과적인 것으로 알려져 있다(Clayton, Broome & Ellis, 1989 : Bellinger & McCloskey, 1992 : 김창희 등, 1999).

2. Preceptorship

프리셉터쉽이 대두된 배경을 살펴보면 신규간호사의 현실충격에 대한 인정(Goldenberg, 1987, 1988)과 신규간호사의 오리엔테이션 비용 절감의 필요성(Myrick, 1988), 신규간호사의 현장교육을 담당하는 수간호사 또는 경력간호사들의 교수효율성에 대한 재평가와 양질의 간호 제공 세 가지로 요약해 볼 수 있다(김창희 등, 1999).

1960년대 이래 미국의 간호행정 및 간호교육과 관련된 문헌에서 사용되고 탐구되기 시작한 프리셉터쉽은 1:1교육이 가장 효과적인 학습기회를 제공한다는 Tough의 학습방법이론, 인간은 자신

의 역할모델의 사상과 행위를 모방하여 사회화된다는 Bandura의 사회학습이론, 그리고 인간의 개인적 특징을 존중하는 인본주의 교육방법 등이 배경이 된 교육방법으로서(Bellinger & McCloskey, 1992) 임상실무 이론과 실제의 차이를 좁히고 변화하는 병원 환경에서 신규간호사들을 효과적으로 사회화시킬 수 있는 방법으로 알려져 있다.

현재까지 알려진 프리셉터쉽의 장점을 살펴보면 가장 중요한 측면은 보다 단기간에 졸업간호사들의 업무수행능력을 향상시키고, 조직에 적응하는 것을 도와줌으로써 환자 간호의 질이 향상되고, 졸업직후 1~2개월 동안 졸업간호사들의 간호수행시 동반될 수 있는 간호과오를 예방할 수 있다는 점이다. 그러나 이 부분의 효과검정에 대한 간호학생 대상의 연구는 많으나(Scheetz, 1989 : Stutsky & Laschinger, 1995 : 이원희 등, 1995, 1988) 신규간호사 대상의 연구는 거의 찾아볼 수 없고 추론할 뿐이어서 향후 연구가 필요한 분야이다.

그 외 신규간호사의 성장과 긍정적인 사회화 과정을 유도하고, 프리셉터의 자기성장의 자극제로 경력교육의 효과를 꾀할 수 있고, 수간호사의 과중한 업무를 줄여 주며, 간호부가 달성하고자 하는 목적에 보다 많은 간호사들을 참여시킬 수 있고, 자부심을 갖게 해 주는 효과가 있다(김창희 등, 1999).

프리셉터쉽을 운영하기 위해 고려하고 개선되어야 할 사항으로는 신규간호사 평가를 포함한 프리셉터의 임상교육 활동에 관한 준비 부족(Piemme, Kramer, Tack & Evans, 1986), 신규간호사의 학습요구와 질문에 대답해 주는 시간과 노력이 많이 소요되는 문제와 현재 주어진 업

무량의 과다(Chickarella & Lutz, 1981), 의사소통을 통해 신규간호사에게 필요한 피드백을 주고 조절하는 능력에 대한 검증 결과 부족(김창희 등, 1999), 신규간호사의 평가과정에 프리셉터의 참여 의존도가 높고, 프리셉터에 대한 점심시간 인정, 배치 및 금전적 보상 부족(Goldenburg, 1987, 1988), 프리셉터 및 신규간호사들의 교육적 배경의 차이를 고려하지 못하는 점(Hayes & Harrell, 1994) 등이 지적되고 있고, 환자간호 담당자 및 기관의 목적이 교육목적과 모순이 있음도 지적되고 있다(Letizia & Jennrich, 1998).

이하게 부서 이동이 있었던 신규간호사 11명, 그리고 외래에서 근무한 신규간호사 1명의 프리셉터 면담일지는 결과의 타당도를 높이기 위하여 분석 대상에서 제외하였다. 따라서 내용분석을 시작한 면담일지 수는 전체 신규간호사의 80%인 69명의 프리셉터 면담일지 350개이며 이 중 12개는 연구자들의 논의 결과 면담일지 사용목적에 맞지 않게 서술된 것으로 판단되어 분석에서 제외하여 총 338개의 면담일지가 내용분석에 사용되었다.

III. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 프리셉터쉽 프로그램 운영 관리방안으로 사용된 프리셉터 면담일지 내용을 분석한 후향적 조사 연구이다.

2. 연구 대상

프리셉터 면담일지 내용분석에 사용된 자료는 1999년 2월부터 2000년 1월까지 수원시내 A 대학병원 신규간호사의 프리셉터들이 매주 1회 작성하고 수간호사에게 제출한 보고일지이다. 단, 다른 24개 간호단위보다 수습기간이 3개월 더 길었던 수술실 신규간호사 5명과 수습기간중 부득

3. 자료 분석 방법

1) 자료분석 틀 개발

연구자 전원은 3개 간호단위의 면담일지를 읽은 직후 면담일지에 나올 것으로 예상 가능한 내용을 브레인 스토밍(brain storming)한 결과 분석내용을 간호부의 행정적 지원 요구, 신규간호사 교육방법, 간호부의 신규간호사 직무교육, 프리셉터와 신규간호사의 경험 측면으로 분류하고, 각각에 관련된 30개 대주제를 발췌하여 자료분석의 틀을 작성하였다(표 1).

〈표 1〉 자료분석의 틀

분 류	대 주 제
간호행정적 측면	근무 부서 배치, 환자분담, 발표, 중복근무, 임용결정 여부 재고, 행정적 문제
신규간호사 교육방법	자료개발, 운영방안, Checklist 구성, Checklist 내용, 교육방법, 전산교육, 단위 별교육, 프리셉터 교육, 신규간호사 평가, 타부서 협조
신규간호사 직무교육	견학, 이론교육, 소속감교육, 전문직관교육, 간호윤리교육, 의사소통교육, 대인 기술교육, Lab 실습, 교육교재, 시청각자료, 친절교육
프리셉터와 신규 간호사의 경험	대인관계, 프리셉터의 심리적 어려움, 프리셉터의 업무과중, 프리셉터의 신체 적 어려움, 프리셉터의 능력, 프리셉터의 태도, 신규간호사의 심리적 어려움, 신규간호사의 태도, 신규간호사의 능력, 신규간호사의 신체적 어려움, 신규간 호사 거주 문제

2) 1차 내용분석

1차 내용분석은 연구자 전원이 한 장소에 모여 각자 면담일지 내용을 읽으면서 분석하고자 하는 개념에 해당되는 내용이 나오면 밑줄을 긋고, 코드 북(code book)의 칼럼 번호를 기록하고, 기록지에는 빈도를 기입하였다. 그러나 4~5개 정도의 면담일지를 읽는 중 연구원 개인의 주관적인 견해가 반영될 가능성이 많다는 의견이 있었고, 이는 연구결과에 신뢰도를 낮출 수 있다고 판단되어, 한 명이 소리내어 읽으면 전체 연구 조원들이 해당되는 변수를 말하고 서로 틀린 경우에는 합의를 보는 방법으로 내용을 분석하였다.

내용분석 모임을 총 다섯 차례 실시하였고 400분이 소요되었다. 연구자 한 명이 내용을 읽고 연구자 전원이 합의하여 주제를 분류하는 내용분석 과정을 거치는 동안 8개의 대주제가 추가되었다. 추가된 8개 대주제는 임용결정 여부 재고, 행정적 문제, 타부서 협조, 프리셉터의 능력, 프리셉터의 태도, 신규간호사의 능력, 신체적 어려

움, 거주 문제 등이다. 신규간호사 직무교육에 관한 전문직관교육, 의사소통교육, 대인기술교육, 시청각자료에 관한 의견은 제안된 것이 없었다.

내용분석과 동시에 코드 북(code book) 형식의 기록지에 빈도를 기입하였고, SPSS WIN을 이용하여 변수의 빈도와 백분율을 구하고, 근무 부서와 프리셉터의 학력에 따른 발현빈도의 평균의 차이는 t-test를 이용하여 결정하였으며, 프리셉터의 임상경력에 따른 발현빈도의 평균의 차이는 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 이용하여 결정하였다. 그리고 서술적 내용은 2차 분석을 위해서 Excel 프로그램에 면담일지에 기록된 내용대로 저장하였다.

3) 2차 내용분석

2차 내용분석은 다시 한번 면담일지의 전·후 문장을 읽으면서 분석된 개념이 맞는지 검토하고 수정하는 과정을 두 차례 실시하였다. 이때 자료의 누락과 연구자의 언어적 표현의 과오를 방지

하고 추후 자료분석과 연구의 신뢰도를 높이기 위하여 면담일지에 기록된 내용을 그대로 옮겼다. 총 612개 서술적 내용중 63개가 수정되고, 19개가 삭제되어 593개가 사용되었다. 또한 수정과 동시에 자료를 주의 깊게 반복해 읽으면서 <표 2>와 같이 소주제를 도출하였다.

4) 연구의 제한점

본 연구의 제한점은 프리셉터 면담일지를 작성한 프리셉터의 개인적 성향에 따라 기술된 내용에 의해 영향을 받을 수 있기 때문에 분석된 내용이 프리셉터쉽 운영 전반을 다루지 못한다는 점이다.

<표 2> 서술적 내용의 소주제

구분	내주제	소주제	빈도	계	
간호행정적 측면	근무 부서 배치 환자분담	부서 이동을 고려함	4	58	
		교육시기에 따른 환자분담 신규간호사의 능력을 고려한 환자분담 교육기회를 고려한 환자분담	36		
	번표	번표의 결과 교육기회를 고려한 번표 번표의 문제점 제기	11		
		중복근무	2		
		임용결정 여부 재고 행정적 문제	2 3		
	신규간호사 직무교육	견학	견학	6	19
		이론교육	기본간호 교육	4	
소속감교육		MT나 야유회	4		
간호윤리교육		간호윤리 교육	1		
LAB 실습		기본간호술 실습	2		
교육교재		약어 교재	1		
친절교육		친절교육	1		
신규간호사 교육방법		자료개발	세부지침 개발 기구관련 자료 개발 전산관련 자료 개발	7	
	간호단위 메뉴얼 자료 개발		35		
	운영방안			신규간호사 독립시기 1:1 교육기간 수간호사 지도내용 평가시기에 관한 제언	

구 분	대 주 제	소 주 제	빈 도	계	
신규간호사 교육방법		타 경력간호사의 협조			
		1:1 교육의 보완책 제시			
		신규간호사 개인일지 제안			
		타 간호사의 번포, 환자 분담 조정			
		프리셉터에 대한 평가			
		운영의 노하우(know-how) 축적			
		checklist 구성 및 내용	checklist 구성	10	
			checklist 내용		
		교육방법	수간호사가 지도할 내용 구분		
			일지작성 방법	79	
			기록방법 교육		
			안전관리 교육		
			투약 교육		
			검사, 특수처치 전·후 간호 교육		
			기구, 장비 교육		
			환자파악 및 간호교육		
			수간호사 지도내용		
	심정지 환자간호 교육				
	학습방법 교육				
	근무태도 교육				
	전산교육	전산교육	5		
	단위별교육	단위별교육	22		
	프리셉터교육	프리셉터교육	2		
	신규간호사 평가	신규간호사 평가	6		
	타부서 협조	타부서 협조	4		
프리셉터와 신규간호사 의 경험	대인관계	대인관계의 어려움	9	346	
	프리셉터의 심리적 어려움	프리셉터의 심리적 어려움	19		
	프리셉터의 업무과중	프리셉터의 업무과중	13		
	프리셉터의 신체적 어려움	프리셉터의 신체적 어려움	1		
	프리셉터의 능력	프리셉터의 능력	5		
	프리셉터의 태도	프리셉터의 태도	3		
	신규간호사의 심리적 어려움	신규간호사의 심리적 어려움	14		
	신규간호사의 태도	바람직한 태도	93		
		바람직하지 못한 태도			
	신규간호사의 능력	신규간호사의 능력	181		
	신규간호사의 신체적 어려움	신규간호사의 신체적 어려움	5		
	신규간호사 거주 문제	신규간호사 거주 문제	3		
		합 계		593	

IV. 연구 결과

수원시내 A 대학병원에서 실시하고 있는 신규 간호사 대상의 프리셉터쉽 프로그램 운영시 1999년 2월부터 2000년 1월까지 11개월간 24개 간호단위에서 제출한 프리셉터 면담일지 내용을 후향적으로 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 대상자의 특성

본 연구의 대상은 프리셉터 면담일지이며, 분석된 자료는 총 338개이다. 면담일지를 작성한 프리셉터 58명과 이들이 담당했던 신규간호사 69

명의 특성은 <표 3>과 같다. 신규간호사의 근무부서는 병동간호단위와 특수간호단위(이식병동, 분만실, 응급의료센터, 회복실, 5개 ICU)가 각각 57.9%, 42.0%이었고, 프리셉터의 임상경력은 평균 5.28년, 최저 3년, 최고 12년이었으며 분포는 3~4년이 20명(34.4%), 5~6년이 34명(58.6%), 7년 이상은 4명(6.9%)이었다. 참고로 본 연구가 진행된 A 대학병원의 프리셉터 선발 기준은 해당 부서 임상경력이 2년 이상이고, 현 근무 간호단위 경력이 1년 이상인 간호사로 하고 있으며, 단, ICU와 이식병동은 만 3년 이상으로 한다는 지침이 적용되고 있었다. 프리셉터의 학력은 전문대졸이 36명(62.0%), 학사 이상이 22명(37.9%)이었고, 신규간호사의 학력은 전문대졸이 23명(33.3%), 학사가 46명(66.7%)이었다.

<표 3> 분석된 자료의 일반적 사항

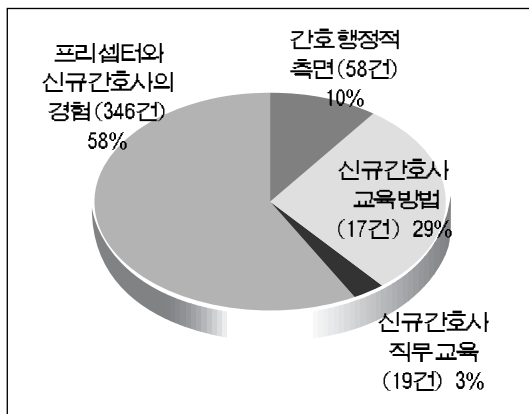
항 목	n	구 분	실 수	백 분 율(%)	평 균
신규간호사의 근무부서	69	병동간호단위	40	57.9	
		특수간호단위	29	42.0	
프리셉터의 임상경력	58*	3~4년	20	34.4	5.28년
		5~6년	34	58.6	
		7년 이상	4	6.9	
프리셉터의 학 력	58*	전문대졸	36	62.1	
		학사 이상	22	37.9	
신규간호사의 학 력	69	전문대졸	23	33.3	
		학사	46	66.7	

* 프리셉터 중 11명은 시차를 두고 프리셉터 역할을 2회 담당함.

2. 대상자 특성에 따른 보고 및 제안 건수

프리셉터 면담일지 내용분석 결과 가장 많이 다루어진 내용은 신규간호사의 능력(181건)과 신규간호사의 태도(93건)에 관한 것이었고, 교육시절에 따른 건수와 대 주제의 발현 빈도는 [그림 1]과 같다. 중복근무 기간이 병동 간호단위는 1

[그림 1] 프리셉터 면담일지 분석내용 건수



개월, 특수 간호단위는 2개월인 점을 감안하였을 때 교육시기에 관계없이 약 7주 이상 꾸준히 제안과 피드백이 이루어진 주제는 신규간호사의 능력(181건), 신규간호사의 태도(93건), 신규간호사의 환자분담(36건), 프리셉터쉽 운영방안(35건), 교육방법(79건), 신규간호사의 심리적 어려움(14건)이었다(표 2).

프리셉터 면담일지 내용을 간호 행정적 측면, 신규간호사 교육방법, 신규간호사 직무교육, 프리셉터와 신규간호사의 경험 네 가지로 분류하여 근무 부서와 프리셉터의 일반적 사항에 따른 빈도의 차이를 비교해 본 결과 근무 부서에 따른 간호 행정적 측면과 신규간호사 직무교육에 관한 제안 건수는 유의한 차이가 없었으나 신규간호사 교육방법 제안 건수($t=-2.067, p=.041$), 프리셉터와 신규간호사의 경험에 관한 보고 및 제안 건수($t=-2.492, p=.013$)에는 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다(표 4).

<표 4> 근무부서에 따른 보고 및 제안 건수의 차이

구분	그룹	평균	표준편차	t	p
간호행정적 측면	병동간호단위	1.05	.23	-0.889	.379
	특수간호단위	1.33	1.36		
신규간호사 교육방법	병동간호단위	1.26	.74	-2.067	.041*
	특수간호단위	1.56	.78		
신규간호사 직무교육	병동간호단위	1.00	.00	-1.512	.169
	특수간호단위	1.22	.44		
프리셉터와 신규간호사의 경험	병동간호단위	1.46	.68	-2.492	.013*
	특수간호단위	1.71	.80		
계	병동간호단위	1.91	1.09	-3.159	.002*
	특수간호단위	2.38	1.38		

(* $p<.05$)

프리셉터의 임상경력에 따른 보고 및 제안 건수는 신규간호사 교육방법과 경험 측면에서 임상경력 7~12년인 그룹이 3~4년 그룹보다 많았으나 전체 빈도는 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 차이는 없었다($t=.643, p=.526$). 프리셉터의 학력에 따른 보고 및 제안 건수는 신규간호사

교육방법, 신규간호사 직무교육, 경험 측면에서 학사 이상 그룹이 전문대졸 그룹보다 많았고, 전체 빈도도 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타나($t=-2.660, p=.009$) 학사 이상의 프리셉터들이 더 많은 보고와 제안을 하는 것을 알 수 있었다(표 5).

〈표 5〉 프리셉터의 특성에 따른 보고 및 제안 건수의 차이

일반적사항	구분	그룹	평균	표준편차	t or F	p
프리셉터의 임상경력	간호행정적 측면	3-4년	1.50	1.87	.762	.473
		5-6년	1.07	.27		
		7-12년	1.50	.71		
	신규간호사 교육방법	3-4년	1.57	.83	1.884	.157
		5-6년	1.32	.68		
		7-12년	1.80	1.30		
	신규간호사 직무교육	3-4년	1.29	.49	.923	.429
		5-6년	1.00	.00		
		7-12년	-	-		
	프리셉터와 신규간호사 의 경험	3-4년	1.51	.73	1.519	.221
		5-6년	1.59	.77		
		7-12년	1.87	.74		
계	3-4년	2.14	1.41	.643	.526	
	5-6년	2.12	1.21			
	7-12년	2.50	.97			
프리셉터의 학력	간호행정적 측면	전문대졸	1.33	1.43	.679	.501
		학사 이상	1.11	.32		
	신규간호사 교육방법	전문대졸	1.30	.60	-1.925	.058
		학사 이상	1.59	.93		
	신규간호사 직무교육	전문대졸	1.00	.00	-1.528	.170
		학사 이상	1.25	.46		
	프리셉터와 신규간호사 의 경험	전문대졸	1.55	.71	-.821	.413
		학사 이상	1.64	.85		
	계	전문대졸	2.00	1.17	-2.67	.009*
		학사 이상	2.46	1.41		

(* $p<.05$)

3. 영역별 제안 내용 분석

프리셉터 면담일지에서 나타난 제안 내용을 간호 행정적 측면, 신규간호사 교육방법, 간호부의 신규간호사 직무교육, 프리셉터와 신규간호사의 경험 네 가지 영역별로 구분하여 각각의 대주제 및 소주제에 따라 분석한 결과는 다음과 같다.

1) 간호 행정적 측면

간호 행정적 측면은 총 58건의 보고와 제안이 있었다. 수습기간 중 신규간호사의 희망과 능력에 따른 근무 부서 이동 고려(4건), 임용결정 여부 재고(2건) 같은 인사 관련 보고가 다루어졌고 신규간호사 교육시기, 능력, 교육기회를 고려한 환자 분담(36건), 지침대로 번표를 운영했을 때의 문제점들에 관한 관리과정 및 개선 안(11건)이 제안되었으며 유니폼과 이름표, 사번(직원 ID)을 일찍 제공해 달라는 요청(3건)이 있었다.

환자분담은 신규간호사의 능력과 환자 중등도에 맞추어 융통성 있게 운영할 필요가 있음을 확인할 수 있었는데 대개 집중치료실은 4~6주 짜 환자 2명을 돌보고, 7주 짜 환자 3명을 돌보게 하였고, 병동은 프리셉터가 담당한 환자 중 2인실 한 방을 신규간호사가 담당하게 하고 곁에서 지도하며 2~3주 짜부터 환자 6명 이상을 담당하게 하고 있었다. 또한 프리셉터들은 신규간호사가 격리 환자, 중환자, 퇴원 환자 등 다양한 사례의 환자간호 경험을 갖게 하거나 일정한 기간 동안 동일한 환자를 간호하게 함으로써 환자가 치유되는 과정을 경험할 수 있도록 환자분담과 번표에 대해 계획하고 제안하였다.

2) 신규간호사 교육방법 측면

신규간호사 교육방법 측면의 보고 및 제안 건수는 총 170건이었다. 간호단위별로 프리셉터와 수간호사가 제공하는 교육업무는 교육자료 개발(7건), 새로운 프리셉터쉽 운영방안 건의(35건), 신규간호사 교육 checklist의 구성 및 내용 개정(10건), 교육방법 개발(79건), 전산교육의 문제점 건의(5건), 단위별 교육방안 개발(22건), 프리셉터 교육내용 건의(2건), 신규간호사 평가방법 건의(6건), 타부서와의 협조(4건)에 관한 내용들이다.

프리셉터들은 기존에 제공된 교재나 지침서 외에도 각 간호업무 절차(procedure)에 관한 세부 지침(달리 말하면, 병원의 원칙이라고 말할 수 있는 근거)과 기구 및 전산 관련 자료 개발을 필요로 하였고, 간호부 차원의 매뉴얼 외에 간호단위별로 필요한 세부 항목들이 간호단위 매뉴얼에 포함되어야 한다고 제안하였다. 또한 프리셉터와 수간호사들은 프리셉터쉽 운영지침에 따라 신규간호사 수습교육을 담당하면서 자신의 근무단위에 적합한 프리셉터쉽 운영방안을 나름대로 제안하였다. 제안된 내용은 신규간호사의 독립시기, 1:1 교육기간(수습기간), 신규간호사 평가시기, 1:1 교육의 보완책, 신규간호사 개인일지와 작성법, 프리셉터 교육이 필요한 내용 등 다양하였고, 자신들이 시도해 본 구체적인 교육방법을 보고하였는데 이러한 내용을 통해 신규간호사 교육 checklist 구성과 내용의 수정, 과제물 제시 방법, 단위별 교육 운영의 노하우(know-how)가 축적되고 있음을 알 수 있었다. 뿐만 아니라 수간호사들이 프리셉터의 부족한 부분과 어려움을 보충해 주고 지도를 담당해야 할 부분이 명확해

지며 신규간호사 교육에 관한 책임이 프리셉터에게만 있지 않음을 경력간호사들 스스로 지적하게 됨으로써 간호단위 전체 간호사의 신규간호사 교육에 관한 관심을 유도하였다.

3) 신규간호사 직무교육 측면

신규간호사 직무교육과 관련된 제안 건수는 총 19건이었다. 프리셉터들은 현재 이루어지고 있는 신규간호사 직무교육에 보충이 필요한 내용과 교육방법을 제안함으로써 간호부의 신규간호사 직무교육에 간접적으로 참여하고 있었다. 제안된 내용들은 간호부 차원의 타부서 견학 요청 및 간호단위 부서간 견학(6건), 원칙 및 표준을 가르치기 위한 기본간호 교육(4건), 소속감을 느낄 수 있는 기회 마련(4건), 간호윤리교육의 필요성(1건), 친절 보충교육(1건)을 요청하였고 장비

및 기계 작동 실습(2건), 병원약어 교재 제공(1건)을 원하였다.

4) 프리셉터와 신규간호사의 경험 측면

프리셉터와 신규간호사의 경험 측면은 총 346건의 보고 및 제언이 있었다. 신규간호사의 능력과 태도, 심리적·신체적인 어려움, 이에 대한 프리셉터의 지도방법과 태도, 프리셉터가 역할을 감당하면서 겪는 어려움, 과중한 업무에 관한 내용들이다.

신규간호사의 능력(181건)에 관한 보고 내용을 통해서 신규간호사들이 수습기간 중 간호업무를 수행하면서 무엇을 어려워하고 잘못하는가를 추정해 볼 수 있다. 신규간호사에게 부족하다고 지적된 사항은 <표 6>과 같다.

<표 6> 신규간호사의 능력 중 부족한 사항

내	용
1. 검사 종류에 따른 검사 전·후 환자간호	15. 의학용어
2. 환자의 이름을 정확하게 확인하기	16. 약물에 관한 지식
3. 신환 파악	17. 약 용량 계산
4. 환자에 관한 정보수집	18. 의사에게 보고(notify)하는 시기와 방법
5. 설명에 대한 자신감	19. 전산등록
6. 환자에게 쉬운 말로 설명하는 방법	20. 기록
7. 인계 사항 정리	21. 차트 점검(review)
8. 기본 간호술	22. 기계 작동
9. 채혈	23. 섭취 및 배설량(I & O) 체크
10. 정맥주사	24. 환자에게 그 처방이 난 이유
11. 무균술 개념과 기술	25. 질병에 대한 지식
12. 위급 상황시 대처 능력	26. 산과에 대한 지식
13. 중환 발생시 업무의 우선 순위	27. 전화예절
14. 중환자 간호	28. 친절

수습기간 중 신규간호사의 태도(93건)에 대한 프리셉터와 수간호사의 반응은 <표 7>과 같다.

<표 7> 신규간호사의 태도

긍정적 태도		부정적 태도	
1. 적극적	17. 의욕이 있음	1. 소극적	못함
2. 열심히 함	18. 환자를 대하는 태도가 부드러워졌음	2. 여리다	13. 숙제를 하지 않음
3. 성실함	19. 원리원칙대로 함	3. 자신감 부족	14. 공부하는 자세가 부족함
4. 질문을 자주 함	20. 정확히 함	4. 목소리가 작고 말을 얼버무림	15. 학생실습 때 배웠다고 물어보지 않고 시행함
5. 노력함	21. 행동이 빠름	5. 수동적	16. 바쁘다고 무급술을 지키지 않음
6. 시간을 잘 지킴	22. 환자와 보호자를 웃으며 대함	6. 지시된 일만 수행	17. 순발력이 떨어짐
7. 단정함	23. 협조적임	7. 뒷정리 습관 부족	18. 행동이 느림
8. 공손함	24. 술선 수범함	8. 일을 안다고 긴장이 풀어짐	19. 상황판단을 잘 못함
9. 메모하고 복습함	25. 상황판단을 비교적 잘 함	9. 얼굴표정과 태도가 진지하지 않음	20. 너무 경직되어 있음
10. 숙제를 해 음	26. 확인하는 습관 있음	10. 구별 없이 웃음	21. 다른 간호사를 도울 줄 모름
11. 친절함	27. 안정되어 있음	11. 출근시간을 잘 지키지 않음	
12. 책임감이 있음		12. 프리셉터 이외 사람과 잘 어울리지 않음	
13. 지적 받은 사항을 시정함			
14. 차분함			
15. 밝고 명랑함			
16. 솔직함			

신규간호사의 심리적 어려움(14건)을 알 수 있는 표현은 긴장된 표정, 경직된 모습, 힘들어 함, 눈물 흘림, 자신감이 없고 위축되어 보임, 일이 벅차다고 함 등이며 시간이 지나면서 정서적으로 안정되어 보임, 적극성을 보이면서 열심히 함과 같은 표현들이었다.

그 외 신규간호사의 신체적 어려움(5건)과 거주 문제(3건)에 대한 보고가 있었다. 대부분의 신규간호사들이 학습과 대인관계, 평가로 인한 스트레스 때문에 수습기간 동안 매우 힘들어함(9건)을 알 수 있었는데 이때 수간호사와 프리셉터

들은 타 경력간호사의 이해를 구하고, 격려를 해 주고, 표정관리를 지도하고, 일지를 이용한 복습을 지도함으로써 신규간호사의 어려움을 줄여 주기 위해 애쓰고 있었다(3건).

프리셉터의 심리적 어려움(19건)에 관한 표현을 살펴보면 신규간호사가 느껴 화도 나고, 부담스럽다, 신규간호사의 실수 때문에 당황하였다, 업무가 많아 바쁠 때는 신규간호사를 가르치는데 소홀해질까봐 걱정스럽다, 신규간호사가 반응이 없을 때 답답하고 화가 난다, 7주 동안 애도 많

이 됐지만 앞으로가 더 걱정이다, 프리셉터 역할은 끝났지만 계속 지켜보고 지도해줬다 등이다. 또한 프리셉터들은 다른 간호사들의 도움과 협조가 없을 때 더욱 힘들고 부담스럽다고 기술하고 있고, 프리셉터 교육을 받지 않고 먼저 시작하게 되었을 때 업무가 나지 않았다고 하였다.

프리셉터는 환자간호와 신규간호사 교육이라는 이중 역할 부담으로 힘들다(13건)고 하였고, 자신이 직접 본 적이 없는 수술과 검사에 관해 가르칠 때 자신감이 없고 힘들며 자신의 간호단위에서 자주 볼 수 없는 처치를 교육할 때 어려움을 느낀다고 하였다(5건).

4. 프리셉터와 수간호사의 신규간호사 지도 역할

1) 프리셉터의 역할

본 연구결과 프리셉터는 신규간호사가 환자간호를 수행하는데 필요한 기본적인 기술과 환자 파악(assess) 능력, 의사결정 능력을 가르침은 물론 간호단위별 신규간호사 교육 checklist의 구성과 내용, 프리셉터의 신규간호사 교육방법에 관해 현실적인 다양한 제안을 하였다. 프리셉터들의 이러한 의견은 다른 간호사들에게 환자분담과 번표 조정의 타당성을 제시하는 자료로 이용될 뿐만 아니라 수간호사가 신규간호사의 근무부서 이동을 제의하는 사유 및 임용여부 결정과정의 객관적 근거자료를 제공하고, 일선 간호사들이 요구하는 행정적 지원요청 사항을 간호행정교육팀에서 신속히 파악하여 조정 가능하게 하는

자료로 활용되었다.

프리셉터들은 실무교육자 역할은 물론 신규간호사 교육자료 개발에 참여하고, 근무시간 이외 시간에 직접 신규간호사와 같이 검사실 및 특수부서를 견학하는 등 적극적인 자세로 신규간호사를 가르치며 간호단위별 실무교육 프로그램 계획 및 운영을 시도하였다. 또한 신규간호사의 감시인으로서가 아니라 3개월간 함께 동고동락하고 성장하는 경력간호사임을 살펴 볼 수 있었다.

프리셉터는 신규간호사가 독립적으로 환자간호를 담당할 수 있는 간호사로 성장하는 것을 돕기 위해 심리적·신체적 어려움과 과중한 업무를 견디고, 때로는 자신의 능력에 회의를 느끼기도 하면서 과거 자신의 프리셉터에게 감사하는 마음을 가졌다. 그리고 수습기간은 물론 지속적으로 신규간호사를 염려하고 지원하는 교수지의 모습을 보이며 자신의 역할 수행을 통해 신규간호사의 현장교육 담당 및 학습기회를 촉진시키고 신규간호사가 병원 사회의 일원으로 적응하도록 도우며 간호부 및 간호단위 교육업무에 직·간접적으로 참여하였다.

2) 수간호사의 역할

수간호사는 간호단위의 신규간호사 교육에 관한 주 책임자로서 매주 1회 프리셉터와 면담을 실시하여 신규간호사의 학습수준과 능력정도를 보고 받고, 프리셉터와 신규간호사에게 필요한 내용을 지도하며 프리셉터들의 협조를 통해 보다 실제적이고 구체적이며 창의적인 새로운 교육방법들을 개발하고자 노력하였다. 따라서 프리셉터의 제안사항을 일차적으로 접수하는 위치에서 수간호사의 긍정적이고 창의적인 지도 유형이 더욱

요망된다.

수간호사는 프리셉터 면담일지에 신규간호사의 교육과정과 적응 정도, 본인의 관리 및 지도 내용을 첨가하여 간호팀장을 경유 간호부장에게 보고함으로써 신규 및 경력간호사의 교육자 역할을 담당할 뿐 아니라 간호부의 간호사 교육 관련 의사결정에 참여하였다.

5. 신규간호사의 역할전이 과정

신규간호사의 역할전이란 졸업간호사들이 경력간호사의 활동을 반복적으로 확인하며 학습하여 비로소 자신의 역할기능을 찾아가는 일련의 과정이다. 자료분석 결과 신규간호사의 역할전이 과정에서 예상되는 문제점과 주요 역할자, 간호부의 교육방향에 대한 정보를 얻을 수 있었다. Godinez 등(1999)은 27명의 졸업간호사와 그들의 프리셉터를 대상으로 3주간 매일 본 연구의 면담일지와 유사한 Written Feedback Sheet을 작성하게 하고 이를 관리자와 간호교육자 또는 임상전문간호사가 규칙적으로 점검하여 피드백을 준 내용을 분석하였다. 그 결과 신규간호사의 역할전이와 관련된 5가지 주제(theme); 실제 환자간호(Real Nurse Work), 지도(Guidance), 전이과정(Transitional Process), 기관 차원의 서비스 방침(Institutional Context), 역동적인 대인관계(Interpersonal Dynamic)를 파악하였다. 본 연구결과 신규간호사의 역할전이 과정은 Godinez 등(1999)의 5가지 주제와 상당 부분 유사하였다.

신규간호사들은 '실제 환자간호(Real Nurse Work)'를 담당하게 되면서 신체적·심리적으로 여러 가지 어려움을 겪게 되고, 수간호사와 프리

셉터로부터는 능력이 부족하다는 피드백을 받으면서 긍정적 또는 부정적인 태도를 보이게 된다. 이에 대해 프리셉터와 수간호사는 타 경력간호사의 이해를 구하고, 격려하고, 표정관리를 지도하고, 일지를 이용한 복습을 지도하는 등 다양한 방법으로 '지도(Guidance)' 역할을 수행하였다.

프리셉터와 수간호사는 이미 자신의 경험을 통해서도 경험이 성장을 위해 필요함을 인식하는 것이 중요한데 본 연구에서 이러한 인식 유무는 밝혀지지 않았지만 프리셉터들은 신규간호사의 능력 향상을 위해 학습기회를 제공하고자 적극적으로 노력하였고, 다양한 환자업무를 다루는 동안 신규간호사의 능력이 구조화될 수 있도록 하였고, 환경 제공을 위해 환자분담과 번표 작성에서 융통성을 가져 줄 것을 건의하였다. 이러한 '전이 과정(Transitional Process)'에서 가장 중요한 역할자는 1:1로 그를 지도하는 프리셉터이며 프리셉터가 얼마나 신규간호사 교육에 관심을 갖고 노력하느냐에 따라 신규간호사의 능력향상에 차이를 가져올 수 있음을 예상할 수 있었다.

신규간호사와 프리셉터 모두 학교에서 배운 이론적 근거를 토대로 '근무 기관에서 적용하고 있는 간호 활동과 역할(Institutional context)'을 학습할 필요가 있음을 중요하게 인지하게 되고, 이런 내용이 간호부에서 제시되는 것으로는 부족하다고 스스로 판단하게 되었다. 이와 같이 동기 부여가 된 시기에 간호부와 수간호사가 프리셉터를 격려하여 신규간호사에게 필요한 실무 지식을 기록해 두고 새로 프리셉터가 되는 사람들이 개정하도록 지도하는 역할이 필요하다. 또한 세부 업무라도 이론적 근거를 지닌 병원 차원의 업무 지침을 계속 보완해 나가는 활동이 필요하다. 이상 네 가지 주제의 성공적인 진행은 '대인관계의

역동성(Interpersonal dynamics)' 없이는 어려울 것이다. 프리셉터 면담일지 내용 중 타 경력간호사의 협조를 구하는 일이라든지, 신규간호사의 대인관계 능력을 향상시키기 위한 방법, 타부서 견학 등은 대인관계 전이과정을 보여주는 내용으로 해석할 수 있다.

V. 논 의

프리셉터 면담일지는 프리셉터와 수간호사의 1:1 의사소통 통로이자 수간호사와 상급관리자 또는 간호교육파트와의 의사소통 통로로 사용되었다. 또한 프리셉터들이 신규간호사 직무교육을 포함한 프리셉터쉽 운영방안, 전산교육, 프리셉터 교육, 신규간호사 평가, 타부서의 협조에 관해 간호부에 요구를 제안하는 공식적인 보고체계 수단이기도 하였다.

면담일지 분석결과 근무 부서에 따른 보고와 제안 건수의 차이가 통계적으로 유의하게 나타났지만 중복근무기간이 병동은 1개월, 중환자실과 응급의료센터, 회복실은 2개월이라는 차이가 있었던 점을 고려해야 할 것이다. 그러나 한편으로는 중복근무 기간이 긴 만큼 프리셉터가 신규간호사와 보다 많은 교육 및 피드백을 주고받을 수 있는 결과이기도 하다. 프리셉터의 학력에 따른 차이는 학사 이상의 프리셉터들이 보고와 제안을 더 많이 한다는 결과를 보여 신규간호사 교육에 관한 비판적 사고능력과 관심에 차이가 있음을 추론해 볼 수 있다.

프리셉터 면담일지에서 가장 많이 다뤄진 내용

은 신규간호사의 능력(181건)과 태도(93건)였는데 이는 일지 작성의 주목적이 수간호사의 신규간호사 교육 관리에 있었기 때문일 것으로 판단된다. 그러나 이 외에도 수습기간 시작 후 약 7주 쯤까지 꾸준히 제안과 피드백이 이루어진 주제가 신규간호사의 환자분담, 프리셉터쉽 운영방안, 교육방법, 신규간호사의 심리적 어려움이었는데 이는 프리셉터들이 자신의 역할 수행을 통해 신규간호사의 현장교육 담당 및 학습기회를 촉진시키는 물론 신규간호사가 병원 조직의 일원으로 적응하도록 돕고, 간호부 및 간호단위 교육 업무에 직·간접적으로 참여하고 있음을 보여준다.

Benner & Tanner(1987)의 연구에서 동료 간호사들은 단일 임상과에서 적어도 5년의 경력이 있는 간호사를 전문가(expert)로 판단하였는데 본 연구에서 프리셉터의 평균 임상경력은 5.28년으로 A대학병원에서 제시한 프리셉터 경력기준인 2~3년 이상보다는 임상실무에 보다 전문가들이 그 역할을 담당하고 있었고, 본 연구결과 파악된 프리셉터의 역할은 선행 연구(Bellinger & McCloskey, 1992; Ferguson & Calder, 1993; Stevenson, Doorley, Mordeman, & Benson-Landau, 1995)에서 제시한 프리셉터의 정의를 지지하였다. 즉 프리셉터란 신규간호사를 1:1 방법을 통해 간호단위 오리엔테이션을 주고, 간호단위 업무 교육을 수행하는 실제 그 간호단위에 근무하는 간호사로서 신규간호사에게 임상간호사의 역할 모델을 제공하고 인적지원이 되어주는 경험 많고 유능한 간호사이며 신규간호사의 성장·발달을 위한 지지를 제공하고, 신규간호사를 위한 보다 높은 차원의 실무기술을 개발시키기 위해 구조화된 프로그램을 계획하는 동료간호사

이다. 반면에 프리셉터는 이론적 근거 및 병원과 간호부의 원칙을 설명할 때 자신의 실무 경험만으로는 부족하다는 인식을 스스로 하게 되고 자기 개발을 위한 노력을 결심하게 된다. 이는 프리셉터쉽 운영을 통해 프리셉터의 자가학습이 유도됨을 알 수 있는 부분이다.

프리셉터들이 제안한 현실적인 다양한 제안과 피드백은 다른 간호사들에게 환자분담 및 번표 조정의 타당성을 제시하는 자료로도 사용되었다. 또한 수간호사가 신규간호사의 근무 부서 이동을 제한하게 된 사유 및 임용여부 결정과정에 관한 객관적 근거자료를 제공하며 일선 간호사들이 요구하는 행정적 지원요청 사항을 간호행정교육팀에서 신속히 파악하여 조정가능 하게 하는 자료로도 이용되었다. 그러나 이들 제안 사항 중에는 이미 자료나 지침서가 개발되어 배부되었음에도 불구하고 프리셉터를 비롯한 일반간호사들이 알지 못하고 있는 경우도 보여 수간호사의 공지 방법을 점검하고, 공지한 내용들을 다양한 기회를 통해 수시로 반복해서 강조하고 일깨워 줄 필요성이 있었다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 프리셉터 면담일지 내용을 분석하여 프리셉터와 수간호사의 신규간호사 지도 역할과 신규간호사의 현장교육 및 역할전이 과정을 살펴 보기 위한 후향적 조사연구이다. 연구 대상은 수원시내 A 대학병원의 수술실을 제외한 24개 간호단위에서 1999년 2월 1일부터 2000년 1월 31

일까지 제출된 프리셉터 면담일지 338개이다. 자료분석은 심층적 내용분석을 이용해 서술된 내용을 분석하였고, 특성에 따른 내용의 빈도는 전산 통계처리(t-test, One Way ANOVA)하여 분석하였다.

본 연구결과 프리셉터들은 신규간호사와의 1:1 대인관계와 수습기간중 신규간호사가 독자적으로 자신에게 할당된 간호업무를 수행할 수 있도록 가르치는 것에 대한 책임감과 자신의 능력에 대한 회의 때문에 심리적 어려움이 큼을 알 수 있고, 이를 극복하기 위해 타 간호사들의 협조를 구하고, 수간호사와 협력하면서 신규간호사의 실무교육자로서의 역할을 수행하고, 교육방법을 개발하기 위해 창의적인 노력을 하고 있음을 확인할 수 있었다. 프리셉터 면담일지는 한 신규간호사에 관한 수습기간 3개월 동안의 학습과 적응과정을 보여주는 자료로서 신규간호사들은 프리셉터와 수간호사의 지도를 받으며 현장실무에서 독립적으로 환자간호를 수행할 수 있는 간호사로 성장하는 힘든 과정을 겪으며 비로소 학생 신분에서 간호사로 역할전이가 이루어지고 있었다. 이와 같은 결과는 프리셉터쉽 운영이라는 새로운 신규간호사 실무교육방법이 적용되었을 때 신규간호사와 프리셉터, 수간호사가 어떻게 각자의 역할을 수행하고 공헌하는지를 보여준다. 또한 프리셉터쉽 도입이 단지 신규간호사 한 사람의 교육을 위한 제도가 아니라 프리셉터의 자율적인 성장을 자극하고 교육시키며 프리셉터 역할을 담당하는 경력간호사와 수간호사가 모두 간호부의 간호사 교육에 관심을 갖고 스스로 교육내용과 방법을 모색하게 하는 계기가 됨을 보여준다.

본 연구결과 다음과 같은 제언을 한다.

1. 프리셉터쉽을 적용한 신규간호사 그룹과 적

- 용하지 않은 그룹의 업무수행능력을 비교하는 유사실험연구를 제안한다.
2. 프리셉터쉽 적용을 경험한 신규간호사를 대상으로 졸업후 역할전이 과정을 분석하고 간호관리 측면에서 중요한 매개변수들을 파악하는 질적 연구를 제안한다.
 3. 프리셉터를 대상으로 프리셉터쉽의 경력간호사 관리의 효과를 파악하는 연구를 제안한다.
 4. 프리셉터쉽 운영의 비용효과 측면에 관한 연구를 제안한다.

참고문헌

- 김동욱·양정은·류성숙·안경주·이지연·정연희·박승미(1999). 프리셉터쉽 경험이 프리셉터쉽의 업무수행과 직무 만족도에 미치는 영향. 삼성서울병원 제3회 임상간호연구 논문집, 169~182.
- 김미애·김혜숙·최선숙·김이영·안영희·한미정·김순희·공성화·장수련·김수영(1998). 신규간호사 예비교육에서 실습지도자(Preceptor)의 교수 효율성(Teaching Effectiveness) 연구. 임상간호연구, 3(2), 5~33.
- 김창희·김혜숙·조혜성·이순옥·함형미·박미미(1999). 신규간호사 배치후 교육시 preceptorship 적용 사례연구. 대한간호학회 춘계학술대회 논문초록집.
- 김혜숙(1995). 신규간호사의 간호행위 수행정도에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 김혜숙(1998). 한국 간호교육 현황과 전망. 대한간호, 37(1), 6~11.
- 백혜진(1999). 신규간호사 오리엔테이션을 위한 Preceptor의 업무조사. 연세대학교 간호대학 석사학위논문.
- 유옥수·박정호(1998). 신규간호사의 계획된 예비교육이 역할전이에 미치는 효과. 간호행정학회지, 4(1), 129~150.
- 이원희·김소선·한신희·이소연·김기연(1995). 임상실습 교육개선을 위한 일실습지도자 활용모델(Preceptorship Model)의 적용 및 효과에 관한 연구-암센터, 재활센터, 중환자실 실습을 중심으로-. 대한간호학회지, 25(3), 581~596.
- 이원희·김조자·유혜라·김기연·권보은·김상희(1998). 임상교육의 임상지도자(Preceptor) 활용모델 적용효과 연구. 성인간호학회지, 10(2), 281~288.
- 전시자·이정자·최양자·양선자·조갑출(1995). R간호전문대학 임상실습 교육의 문제점과 개선방안에 관한 연구. 적십자간호전문대학 논문집, 17, 27~59.
- 최선숙(1996). 신규간호사의 간호단위별 예비교육과 간호수행정도에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- Bellinger, S., & McCloskey, J.(1992). Are Preceptors for Orientation of New Nurses Effective? Journal of Professional Nursing, 8(6), 321~327.
- Benner, P., & Tanner, C.(1987). Clinical

- Judgment: How Expert Nurses Use Intuition. AIN, Jan., 23~31.
- Chickerella, B. G., & Lutz, W. J.(1981). Professional Nurturance: Preceptorship for Undergraduate Nurse. American Journal of Nursing, 81(1), 107~109.
- Clayton, G., Broome, M., & Ellis, L. (1989). Relationship between a Preceptorship Experience and Role Socialization of Graduate Nurses. Journal of Nursing Education, 28, 72~75.
- Fisher, J. A., & Connelly, C. D.(1989). Retaining Graduate Nurses ; A Staff Development Challenge. Journal of Nursing Staff Development, 5(1), 6~10.
- Ferguson, L. M., & Calder, B. L.(1993). A Comparison of Preceptor and Educator Valuing of Nursing Student Clinical Performance Criteria. Journal of Nursing Education, 32(1), 30~36.
- Godinez, G., Schweiger, J., & Ryan, P. (1999). Role Transition from Graduate to Staff Nurse ; A Qualitative Analysis. Journal of Nursing Staff Development, 15(3), 97~110.
- Goldenberg, D.(1987/88). Preceptorship : A One-to-One Relationship with a Triple " P" Rating (Preceptor, Preceptee, Patient). Nursing Forum, 23(1), 10~15.
- Heyes, E., & Harrell, C.(1994). On Being a Mentor to Nurse Practitioner Students : The Preceptor-Student Relationship. Nurse Practitioner Forum, 5, 220~226.
- Kramer, M.(1974). The Reality shock : Why nurse leave nursing. St. Louis : Mosby.
- Letizia, M., & Jennrich, J.(1998). A Review of Preceptorship in Undergraduate Nursing Education : Implications for Staff Development. The Journal of Continuing Education in Nursing, 29(5), 211~216.
- Mathews, J. J., & Nunley, C.(1992). Rejuvenating Orientation to Increase Nurse Satisfaction and Retention. Journal of Nursing Staff Development, 8(4), 159~164.
- Myrick, F.(1988). Preceptorship : A Viable Alternative Clinical Teaching Strategy? Journal of Advanced Nursing, 13, 588~591.
- Piemme, J. A., Kramer, W., Tack, B. B., & Evans, J.(1986). Developing the Nurse Preceptor. Journal of Continuing Education in Nursing, 17(6), 186~189.
- Rita, C.(1992). Staff Development: Orientation, Norwalk; Appleton & Lange, 350.

- Scheetz, L.(1989). Baccalaureate Nursing Student Preceptorship Program and the Development of Clinical Competence. Journal of Nursing Education, 28(1), 29~35.
- Stevenson, B., Doorley, J., Moddeman, G., & Benson-Landau, M.(1995). The Preceptor Experience : A Qualitative Study of Preceptors of Nurse Preceptors Regarding the Preceptor Role. Journal of Nursing Staff Development, 11, 160-165.
- Stutsky, B. M., & Laschinger, J. K. (1995). Changes in Student Learning Styles and Adaptive Learning Competencies Following a Senior Preceptorship Experience. Journal of Advanced Nursing, 21, 143~153.

ABSTRACT

Content Analysis of Weekly Feedback Sheet for the Preceptorship Manage Improvement

The purpose of this study was retrospectively descriptive research to evaluate role of guidance for the preceptor and the head nurse, clinical education for the graduate nurses and role

transition process by analysing the preceptor weekly feedback sheets.

During the first 3 months of an orientation to a clinical unit in Ajou University Hospital which located in Suwon, Korea, graduate nurses and their preceptors used feedback sheets to document the learning activities of the graduate nurse, communicate the need for and evaluate of learning experiences, and plan activities to meet the continued needs of graduate nurses. Weekly feedback sheets from 58 preceptors were analyzed using content analysis.

Analysis of results revealed that the initial transition of a graduate nurse to the role of a staff nurse was a dynamic and interactive process occurring between the graduate nurse and the preceptor. By the way there were graduate nurse conflicts of the preceptors, cause of responsibility of learning activities. Interpersonal dynamics among head nurses, preceptors, and graduate nurses affected the process of role transition.

This preceptorship stimulated autonomy of teaching process and improved concern of teaching graduate nurses to preceptors and head nurses.