

신입간호사 교육 기간 단축에 따른 Preceptor program 적용에 관한 연구

* 김혜숙, 김이영, 최선숙, 한미정, 김순희,
안영희, 공성화, 장수련, 김미애, 김수영

I. 서 론

1. 연구의 필요성

전문직은 그 성격상 체계적인 지식과 훈련에 의한 숙련된 기술 및 과학적인 태도로 임해야 함으로 이에 종사하는 자는 누구나 그 직업의 발전과 향상을 위해 부단히 노력해야 할 책임이 있다. 특히, 간호직은 의료비용 효과성을 중시하는 최근 의료환경 변화와 관련하여 병원 마케팅의 핵심 서비스분야로 부각되고 있으므로 환자 간호의 질에 대한 책임은 더욱 더 가중되고 있다.

간호사는 환자와 직접적이면서도 지속적인 접촉을 해야하며 단계적인 업무수행이 아니라 입사와 동시에 1인의 전문인력으로서 100%의 능력을 발휘해야 한다. 또한 간호서비스의 대상자가 인간이므로 직면하는 상황이 개별적이고 다양할 뿐 아니라 추호의 오차도 용납되지 않으므로 전문적인 문제 해결 능력과 정확한 지식, 기술 및 태도가 요구된다.

그러나 신입간호사가 학교교육을 마치고 처음 임상에 나왔을 때 독자적으로 간호를 수행하기 어려울 뿐만 아니라 타직종보다 업무가 복잡한 병원 환경에서 여러 의료요원과 함께 환자 및 보호자와 대인관계를 형성하면서 새로운 역할을 수행해야 하므로 가치관의 혼란, 역할 갈등 및 좌절감, 직업적 불안을 경험하게 된다.

이에 신입간호사가 새로운 환경에 빨리 적응할 수 있고 효과적인 역할수행을 통해 간호사로서의 자연스러운 역할전이가 일어날 수 있도록 간호사 교육을 담당한 부서에서는 효율적인 예비교육을 시행해야 한다.

본원은 국내 최대의 병원, 최고의 우수병원으로 자리매김하기 위해 그 동안 많은 예산을 직원 교육에 투자하여 왔다. 1994년 2월에 교육전담자 제도를 도입하여 간호사의 인력개발을 위해 매진함과 동시에 신입간호사 예비교육 기간을 3개월로 운영해 왔다.

그러나 본원은 신입간호사 선발명제로 인해 교육기간에도 임금을 지급하므로 타기관보다 교육예산이 많이 소요되어 교육기간을 단축함으로써 교육예산을 줄여 병원 증축에 따른 기반 다지기가 끝나고 경영내실화에 부응할 필요성이 제기되었다.

또한 교육전담자 제도가 도입된 지 3년이 지난 지금, 교육전담자들의 그간의 활동으로 각 간호단위에서 활용 가능한 교육자료(신입간호사 예비교육 지침서, 기본간호 행위별 check-list, preceptor manual 등)가 많이 개발되어 있으며, 간호관리자와 기존간호사의 노력으로 현장에서의 교육기능이 어느 정도 강화된다면 경비 절감은 물론, 인력의 조기활용이 가능할 것이라고 판단하였다. 이에 본원 간호부는 3개월 교육과정에 대한 평가과정을 거친 후 1997년 1월 부터는 2개월로

* 아산재단 서울중앙병원 간호부 교육간호과

단축하여 진행하고 있다.

그러나 교육기간 단축으로 인해 체계적인 이론 교육 및 실습 기회 부족으로 자신감이 저하되어 업무적응도가 감소되거나, 교육만족도 저하로 인한 사기저하, 의료사고 가능성, 부적응에 의한 사직을 증가 등으로 인하여 계속교육 비용이 늘어나고 의료 서비스의 질이 저하되어 장기적 비용이 증가될 문제점들이 우려되었다. 이러한 문제점들을 최소화하기 위해 신입직원의 업무능력 향상과 전문직 사기향상에 효과적이라고 알려진 1:1 현장지도 간호사 교육방법(preceptor program)을 도입하였다. 이에 신입간호사의 교육기간을 3개월에서 2개월로 단축시킴과 동시에 preceptor program을 도입·실시함으로써 나타나는 문제점 및 효과 등을 확인·분석·검토하기 위하여 본 연구를 실시하였다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 예비교육 기간 단축에 따른 신입간호사의 지식, 기술, 태도 변화와 교육 만족도를 근거로 preceptor program 적용의 효과를 측정하여, 교육 대상자들의 요구에 부합되는 효율적이고 체계화된 신입간호사 예비교육 프로그램을 정립하는데 필요한 기초자료를 제공하기 위함이다.

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

1) 신입간호사 3개월 교육 프로그램과 2개월 교육프로그램 적용 간의 교육전·후 지식 변화의 차이를 파악한다.

2) 신입간호사 3개월 교육 프로그램과 2개월 교육프로그램 적용 간의 교육전·후 기술 변화의 차이를 파악한다.

3) 신입간호사 3개월 교육 프로그램과 2개월 교육프로그램 적용 간의 교육전·후 태도 변화의 차이를 파악한다.

4) 신입간호사 3개월 교육 프로그램과 2개월 교육프로그램 적용 간의 교육 만족도의 차이를 파악한다.

5) Preceptor들에게 나타나는 긍정적, 부정적 효과를 파악한다.

6) 교육기간 단축에 따른 비용 효과를 파악한다.

7) 교육기간 단축에 따른 기타 부대 효과를 파악한다.

3. 용어정의

1) 신입간호사

간호사 면허 소지자로서 병원에 채용된지 12개월 이내인 간호사를 말하며 본 연구에서는 1996년 2월에 정규 간호과정을 졸업하고 1996년 6월에 본원에 채용된 간호사와 1997년 2월에 정규 간호과정을 졸업하고 1997년 5월과 7월에 본원에 채용된 간호사를 말한다.

2) 예비교육 프로그램

병원에 채용된 신규간호사를 대상으로 그 신규간호사가 효과적인 역할 수행을 할 수 있도록 시행되는 교육과정이며 본 연구에서는 3개월과 2개월로 구성하였다.

3) 간호지식

전인간호에 관계된 모든 내용과 간호의 원리와 방법에 대한 자연, 사회, 인문과학을 기초로 하여 발전된 특정한 과학적인 지식체를 말한다(전산초, 1990). 본 연구에서는 간호대상자에게 제공되어야 하는 15개 간호영역에 대한 이론적 배경을 의미한다.

4) 간호기술

간호대상자에게 구체적인 활동을 직접적으로 실행함에 있어 적절한 순서에 따라 능숙하고 안전하게 수행하는 것을 의미한다(전산초, 1990). 본 연구에서는 8개 간호행위를 수행할 수 있는 능력을 의미한다.

5) 태도

태도란 개인이 관계한 모든 대상이나 상황에 대한 그 개인의 반응에 지식적 혹은 역학적 영향을 미치는 경험에 의하여 체계화된 심적, 신경적

인 준비상태로써 사회화과정을 통하여 획득한 자아가 행동면에서 가장 구체적으로 표현되는 곳이다도라는 영역이며(이영복, 1977) 본 연구에서는 La-monica(1986)의 도구에 나타난 환자의 만족을 이룩하는 간호행위를 의미한다.

6) Preceptor

신입간호사의 orientation 기간동안 1:1로 짝을 이루어 책임지고 임상간호를 학습시켜 줄 선택되어진 동료간호사이다(Bellinger, 1992, Clayton 등; 1989).

본 연구에서의 preceptor는

- (1) 기본원칙을 잘 지키는 간호사
- (2) 본원 경력 2년이상(중환자실은 3-4년이상)
- (3) 본인의 동의가 있고 성격이 원만한 간호사로서 preceptor 교육과정을 이수한 자이다.

II. 문헌고찰

1. 신입간호사와 예비교육

최근 병원들은 환자에게 양질의 간호를 제공하여 생산성을 높이기 위해 능력있는 간호사를 확보하고 유지해야하며, 그러기 위해서는 입사 초기부터 체계적인 교육프로그램을 통하여 질적으로 유능한 간호사로 훈련해야 한다는 데에 주의를 기울이고 있다(유옥수, 1996).

특히 간호대상자의 건강증진을 책임져야 하는 간호사는 전문인력으로서 필요한 지식, 기술 및 태도 뿐만 아니라 이러한 지식과 기술을 다양한 간호 상황에 적용하여 건강문제를 해결할 수 있는 창조적인 사고력을 갖추어야 한다(김란수, 1985; kissnich, 1992).

그러나 김혜숙(1995)은 신규간호사가 정규 간호교육을 마치고 임상에 처음 나왔을 때 17개 간호영역 중 15개 영역에서 독자적으로 간호수행하기 어렵다고 하였다. 이는 신규간호사들이 재학시 충분한 임상실습 경험을 갖지 못하고 졸업하기 때문에 임상간호 현장과 이론적 지식 사이

에서의 괴리현상을 나타내고 있음을 알 수 있다(윤명림, 1994).

또한 다른 직종보다 업무가 복잡하고, 새로운 병원 환경에서 여러 의료요원과 함께 환자 및 보호자와 대인관계를 형성하면서 환자간호를 해야 하기 때문에 새로운 역할을 수행하는데 더욱 더 어려움을 경험하게 된다(김혜순, 1982).

학창시절에 지녔던 가치관과의 불균형으로 심한 좌절감과 역할 갈등, 직업적 불안을 경험하기 쉽고 적당한 요령과 눈치로 일을 시작하게 되어 실수를 유발하게 되므로 간호사들의 잠재적 능력을 발전시켜 최대한으로 발휘케 함과 동시에 그 능력을 충분히 이용하기 위해서는 직장 환경에 빨리 익숙하게 하고, 수행해야 할 직무활동을 효과적으로 할 수 있도록 신규간호사 교육이 필요하며, 교육 및 훈련을 충실히 시행함으로써 기관의 목적 달성을 보다 효율적으로 이룰 수 있을 것이다(윤명림 1994, 김정애 1990, 김조자, 박지원 1988, 김미자 1981).

예비교육은 동료나 상급자가 신규 채용자에게 원하거나 요구, 또는 기대하는 것 등을 느끼게 하며, 조직의 목표 실현을 위해서 그의 존재가 필요하다는 것을 믿도록 임용 초기부터 조직체의 전통 가치를 습득 시키고 "조직체의 사람"을 만드는 사회화 과정(Socialization process)으로써 윤명림(1994)의 연구에서는 신규간호사 교육 중 병원의 운영, 철학, 안전관리 등에 관한 사항은 잘 실시되고 있으나 전문직 단체소개, 각종 보고서 작성법 등 간호사 개인의 자기관리나 복지적인 측면에서의 교육 실시는 부족한 것으로 나타났다.

간호단위별 예비교육은 예비교육 프로그램 중 가장 중요한 부분으로 신규간호사들에게 각 간호단위에서 그들이 해야할 특별한 업무들을 배워 실무에 적용할 수 있는 내용을 알게 하는 것이다. 수간호사는 각 간호단위 예비교육 프로그램에 책임이 있고 신규간호사의 교육요구를 충족시키도록 계획하여야 한다(김명숙 1982, 지성애 1990).

근무단위에 대한 오리엔테이션이 효과적이지 못하면 신규간호사는 자신의 능력을 충분히 발휘

할 수 없게 되어 스트레스와 갈등을 느끼게 되며 스트레스 요인이 너무 과중하거나 장시간 지속될 때는 탈진을 경험하게 되어 직장을 떠난다고 하였으며 이는 양질의 인력확보에 위협을 받게 되는 원인이 되고, 또 다시 새로운 인력모집, 선발 및 훈련에 따른 막대한 비용을 지출해야 하므로 악순환으로 인해 궁극적으로 조직에 커다란 손실을 초래하게 된다(Maier, 1973).

오리엔테이션의 기간은 우리나라의 경우 1주부터 3개월 정도이며 신규간호사 교육기간이 길수록 교육 만족도가 높은 것으로 나타났다(임상간호사회, 1993 ; 윤명림 1994).

1995년 S대 병원 조사 결과에 의하면 간호사의 역할을 배우는데 필요한 예비교육 교육기간으로 2개월이 적당하며, 중환자실, 수술실과 같은 특수부서는 3개월이 필요하다고 하였다. J병원(1995)의 중환자실 신규간호사교육 과정에 대한 연구에서는 간호수행정도의 변화가 교육 1개월 시점에서 61.7%, 3개월 시점에서는 87.8% 로 상승한 것으로 나타나 교육기간이 3개월이면 간호사의 역할을 대부분 수행할 수 있는 것으로 나타났다.

미국병원의 경우도 3주에서 2-3개월 등 다양하고 6개월 이상의 인턴십 과정을 채택하는 병원도 있으나(Gabrielle, 1972), 평균적으로 능동적인 간호사에게는 21일정도, 능동적이지 않은 간호사에게는 45일이 필요했다는 보고가 있다(Mary, 1990).

결론적으로 예비교육은 신규직원이 배치될 부서와 각 개인의 요구에 부합되면서 기본적으로 실제 업무에 적용할 수 있는 교육을 계획하는 것이 가장 중요하며 정기적으로 프로그램의 효과를 평가하여 보완할 필요가 있다.

2. 신입간호사와 Preceptor 제도

병원 오리엔테이션 프로그램 중 간호단위 예비교육은 가장 중요한 부분으로 신규간호사들에게 각 간호단위에서 그들이 해야할 특별한 업무들을 배우도록 하여 간호사 역할을 신속하고 효과적으로 수행할 수 있도록 도와준다(지성애; 1990,

Brasler; 1993). 그러나 어떤 새로운 환경에 대한 orientation은 적응과 스트레스 시기이므로 잘 훈련된 질적인 preceptor의 활용은 스트레스를 줄이고 배움을 촉진시키며, 안전하고 전문적인 간호를 수행할 수 있도록 돕는다(Lederer, 1981).

간호교육에서 preceptor를 활용하는 것은 교육자와 학습자의 일대일 관계가 효과적인 교육을 가능토록 한다는 성인 교육 원리에 기초하고 있다. Preceptor는 직업적 특징을 대화와 관찰과 role modeling으로 보여주며 학습자의 필요에 따라 가르치고, 질문에 즉각적으로 대답할 수 있으며 잘못된 행위를 즉시 수정해줄 수 있고 신규간호사에게 역할 사회화와 임상기술 습득에 자신감과 유능함을 얻을 기회를 주고 역할에 대한 스트레스를 줄여준다.

선행 연구에 의하면 학생의 역할에서 간호사의 역할로 전이하여 적응하는데 가장 많은 도움을 준 대상은 동료 간호사로 학교 교수나 직장 상사의 도움보다 높게 나타나고 있다(최선숙; 1996, 김조자, 박지원; 1990).

Preceptor의 수와 자격 및 선정 기준, 임기는 기관에 따라 다양하나 대부분 면허간호사로서 관련분야 임상경력 1년-2년 이상인자를 선정하며 임기는 1-2년 이상이었다. Preceptor의 수는 신입간호사의 수와 간호단위 특성에 따라 고려되어야 할 것이며 임기는 1년씩 순환하는 것이 preceptor의 업무과중과 스트레스 관리에 도움이 된다. Preceptor는 care에 대한 지식, 임상경험, 표준을 설명할 수 있고, 간호제공과 의사결정에 학술연구를 이용할 줄 알며, 지도력과 의사소통력을 갖추고 role model 이 되어야 하며 타직원과 협력하면서 안전, 효과 및 비용 요인도 고려할 줄 아는 자질을 갖추어야 한다(MMC, 1995; Moyer & Mann, 1991).

Preceptor로 선정된 자는 기관에서 실시하는 preceptor program을 이수한 후 활동하며, 교육프로그램은 주로 welcome package와 간호사정 및 중재에 관한 지침, 그리고 stress와 team work, 의

사결정, teaching skill 및 평가방법에 관한 내용들로 구성된다(Lee, 1991).

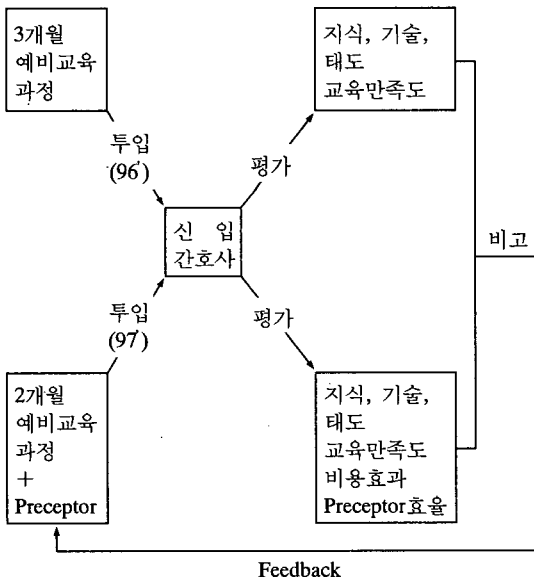
Preceptor 과정을 이수한 간호사는 신규간호사의 학습요구를 확인하고, 그 요구를 충족시키기 위해 계획을 세우며 사회화를 돕는다. 또한 정해진 업무지침서와 적절한 자료를 가지고 신규간호사의 능력을 향상시킬 수 있도록 간호계획을 수행하며, 신규간호사의 진전사항을 사정하여 신규간호사는 물론 수간호사와 교육전담자에게 feedback을 주고 받는다.

기타 인턴간호사나 방문간호사들에게 임상적인 자원으로써 활동해야 한다(MMC, 1995).

Preceptor 들이 이러한 활동을 하면서 자가학습을 할 뿐만 아니라 기관은 가능한 재교육의 기회를 제공해야 성공적인 교육이 이루어질 것이다.

3. 본 연구의 개념적 틀

이상의 신입간호사와 예비교육 그리고 preceptor program에 대한 문헌고찰 결과를 종합하여 3개월과 2개월 교육과정 적용 전·후 신입간호사의 지식, 기술, 태도, 교육만족도, 비용효과는 preceptor program 적용과 관련하여 긍정적인 효과가 있을 것이라는 개념적 틀에 근거하고 있다.



Ⅲ. 연구방법 및 절차

1. 연구대상 및 기간

1) 신입간호사 : 1996년 2월에 정규 간호 교육과정을 졸업하고 1996년 6월에 본원에 채용되어 근무중인 63명중 59명과 1997년 2월에 졸업하고 5월과 7월에 입사한 67명 중 연구에 참여한 57명으로 총116명이다. 그룹간의 동질성을 최대한 피하기 위하여 입사시기와 표본수를 유사하게 하였다.

2) Preceptor : 1996년 12월에 선정되어 1997년 1월에 Preceptor workshop을 이수하고 신입간호사 교육에 직접 참여한 79명이다.

위의 대상자를 연구대상으로 1996년 6월 18일에 시작하여 1997년 8월 29일에 자료수집을 하였다.

2. 실험도구

1) 신입간호사 예비교육 프로그램

본원의 신입간호사 예비교육 프로그램은 인사팀 교육과에서 주관하는 10일간의 신입직원 교육과 간호부 교육간호과에서 주관하는 이론 및 간호단위 실습교육으로 구성되어 있다. 신입직원 교육은 그룹사 견학 및 꽃동네 봉사활동, 사랑의 대화, 부서 탐방을 통한 QI실습, 그리고 신입직원으로서 갖추어야 할 예절교육과 기타 병원에 대한 오리엔테이션을 통해 현대그룹인으로서 또한 서울중앙병원인으로서의 자질은 물론 사랑을 실천하고 문제를 해결하는 능력을 함양하고 있다.

또한 간호부 교육은 간호부와 관련부서의 업무현황 파악, 간호사의 역할 및 환자 간호방법과 기록법, 간호단위 관리 등에 대한 이론 및 역할 실습교육(roleplay)과 간호단위에서 직접 환자간호를 경험하는 간호단위 실습으로 구성되어 있다.

2) Preceptor 교육과정

(1) 기본교육

각 간호단위에서 선정된 preceptor 총 208명을 대상으로 1997년 1월 7일에서 28일 사이에 4회에

걸쳐서 1일 8시간 워크샷의 형태로 preceptor교육을 실시하였으며 프로그램은 신입간호사의 역할 전이와 사회화에 필요한 내용과 성인학습의 원리와 특징, 교육 방법 등에 관한 내용으로 구성하였다. 또한 환자의 질병에 따른 분야별 워크샷을 계획하여 각 간호단위에서 실제적으로 교육해야 할 내용을 확인, 점검하는 시간을 포함하였다.

(2) Preceptor의 계속교육 및 평가

Preceptor의 자질향상이 곧 신입간호사의 자질향상으로 이어질 수 있으므로 preceptor의 질 관리를 위해 계속교육과 평가를 분야별로 시행하였다.

계속교육 방법은 매월 혹은 격월로 통신교육 및 필기 test, 그룹교육의 형태로 실시하였으며 preceptor들을 위해 신입간호사 교육지침서를 작성, 배부하여 교육에 활용하였고, 현장 교육중의 문사항은 교육전담자가 수시로 상담해 주었다.

신입간호사 2개월 예비교육이 종료된 직후 각 부서장의 주관하에 preceptor 간담회를 시행하여 preceptor들의 업무상 애로사항은 물론 교육의 개선점에 대해 토의함으로써 매 분기별 교육에 대한 feedback을 가졌다.

3) Preceptor 활동

(1) 신입간호사가 간호단위에 배치되기 전에 preceptor manual을 근거로 간호단위내 교육계획을 수립한다.

(2) 신입간호사가 간호단위에 배치되는 첫날부터 예비교육 기간이 끝날때까지 신입간호사와 근무조를 같이 하면서 1:1로 동행하여 모든 간호행위를 관찰, 시범, 실습 토록하여 한 팀 환자간호를 완전 수행할 수 있게 도와준다.

(3) 예비교육 기간에 신입간호사에게 주어진 과제물(신입간호사 병동 실습지침서, 기본간호행위별 check-list, 각종 report등)을 지도, 점검하여 표준에 따라 평가한 후 평가자 의견서를 작성한다.

(4) 신입간호사 업무수행과 관련자료를 통해 신입 간호사의 진전사항을 파악하고 신입간호사

와 간호단위 수간호사, 교육전담자에게 feedback을 제공한다.

3. 측정도구

연구에 사용된 도구는 대상자의 일반적 특성(7문항), 지식(총 138문항)과 태도(40문항)를 자기기술하는 설문지와 기술 수준을 측정하는 check-list, 교육 만족도 측정 설문지(5문항) 및 간담회 자료이다.

1) 지식

간호지식 측정도구는 박정호, 황보수자, 이은숙(1988) 등이 간호수가 산정을 위한 간호행위 규명 연구에서 제시한 16개 간호 영역별 간호행위, 총 126 항목과 김혜숙(1995)의 신규간호사의 간호행위 수행정도에 관한 연구에서 사용한 17개 간호영역, 총 201문항을 토대로하여 본원 예비교육 프로그램에 포함되어 있는 내용을 근거로 본 연구자들이 재작성한 질문지이다. 15개 간호영역, 총 138 간호행위로 구성하였으며 측정 방법은 4점 척도로 하여 '확실하게 안다'에 4점, '조금 안다'에 3점, '잘 모른다'에 2점, '전혀 모른다'에 1점을 배점하였다.

간호지식 측정도구의 신뢰도를 검사한 결과 Chronbach's $\alpha = .96$ 이었다.

2) 기술

간호기술 측정도구는 본원 교육간호과에서 개발한 기본간호 행위별 check list를 이용하였다. 측정영역은 산소요법(11문항), 단순도뇨(18문항), 근육주사(18문항), 구강케어 측정법(12문항), 등간호(15문항), CPR(13문항), 경관영양(13문항), 은요법(10문항)등 8개항목(총110문항)으로써 직접간호 영역이며, 본원 예비교육 프로그램에 실습교육으로 구성되어있는 항목이다. 평가척도는 3점 척도로서 '완전수행' 3점, '부분수행' 2점, '미수행' 1점으로 점수화한 후 백분점수화 하였다.

3) 태도

La-monica(1986) 등이 개발한 환자 만족도 측정 도구를 수정 보완하여 사용한 도구로 곡월희(1992)가 간호사에게 부적합한 1개 문항을 제외한 40개 문항을 간호사측 질문으로 변경한 질문지를 이용하였으며, 40문항, 5점 척도 이다.

‘정말 그렇다’에 5점, ‘대체로 그런 편이다’ 4점, ‘반반이다’ 3점, ‘대체로 그렇지 않다’ 2점, ‘전혀 그렇지 않다’에 1점을 배점하였고, 부정 문항은 반대로 채점하였다.

태도 평가도구의 신뢰도의 Chronbach's $\alpha = .93$ 이었다.

4) 교육 만족도

본원 교육간호과에서 각 교육과정의 만족도 측정을 위해 개발한 도구로써 교육기간, 내용, 방법, 장소, 간호단위 근무자의 교육협조 정도에 관한 내용을 포함하고 있으며 ‘만족한다’에 3점, ‘보통이다’ 2점, ‘불만족이다’에 1점을 배점하였다.

4. 연구 진행 및 자료 분석 방법

1) 연구진행

(1) 신입간호사 3개월 예비교육 프로그램 적용에 대한 조사

① 지식, 태도

간호부 예비교육이 시작되기 전인 1996년 6월 18일에 지식, 태도에 대한 설문지를 작성케하여 사전조사를 하고, 3개월 예비교육 종료 직후인 1996년 9월 4일에서 9월 10일 사이에 사전조사와 동일한 설문지를 이용하여 변화된 지식, 태도를 측정하였다.

② 기술

지식, 태도를 측정하는 같은날에 평가자 8명이 행위별 check-list를 이용하여 8개 영역에 대해 각 기본간호 기술을 직접 실기평가 하였다.

③ 교육 만족도

예비교육 종료일 평가회 시간에 설문조사하였다.

(2) 신입간호사 2개월 예비교육 프로그램 적용

에 대한 조사

① 신입간호사

a. 지식·기술·태도

3개월 예비교육 프로그램 적용에 대한 조사와 동일한 방법으로 실시하였다. 자료수집기간은 입사 시기에 따른 대상자 간의 격차를 줄이기 위해 1997년 5월 15일(5월 입사자)과 7월 14일(7월 입사자)에 사전조사를 실시하였고 사후조사는 6월 27일(5월 입사자)과 8월 29일(7월 입사자)에 시행하였다.

b. 교육 만족도

1997년 5월 입사자는 6월 27일에 시행하였고 7월 입사자는 8월 29일에 시행하였다.

② Preceptor

신입간호사 2개월 교육이 끝난 후 1997년 3월에서 7월 사이에 교육간호과와 각 임상간호과별로 실시한 preceptor 간담회에서 자유토의한 내용 중 2인 이상 발표한 내용을 취합하였다.

③ 비용 효과

1997년 5월에 입사한 신입간호사의 연봉을 기준으로 1인당 월평균 임금에 1997년에 입사한 간호사수를 곱하여 산출하였다.

2) 자료 분석방법

수집된 자료는 SPSS/PC+ 프로그램을 이용하여 전산 통계 처리하였으며 분석방법은 다음과 같다.

(1) 교육 전·후 간호 지식, 기술, 태도 변화와 교육 만족도는 평균, 표준편차, 평균의 차이를 산출하였다.

(2) 3개월과 2개월 교육 대상자간의 동질성 검정은 ANCOVA를 이용하였다.

(3) 3개월과 2개월 교육 간의 교육 효과는 t-test로 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 신입간호사 측면

신입간호사 예비교육 기간단축에 따른 pre-

ceptor program 적용 전·후의 지식, 기술, 태도, 만족도 등을 비교해 보면 다음과 같다.

1) 지식

환자에게 수행해야 할 총 138개 간호행위를 15개 영역으로 나누어 4점 척도로 평가하였으며, 각 영역별 교육 전·후 평균점을 비교하였다.

(표5)

신입간호사의 교육기간별 지식 변화는 3개월 예비교육일 때 교육 전·후 차이가 평균 0.75였고, 2개월 예비교육일 때는 평균 0.60으로 나타나 3개월 과정일 때 더 큰 차이를 보였다. 그러나

통계적으로 유의하지는 않았다(p=.469).

2) 기술

간호단위에서 가장 흔하게 이루어지는 8개 간호항목에 대한 수기술을 100점 척도로 측정하였다.(표6) 신입간호사의 교육기간별 기술 변화는 3개월 과정일 때 교육 전·후 평균의 차이가 18.84였고, 2개월 예비교육일 때는 30.85로 2개월 교육과정일 때 더 큰 차이를 보였으나 통계적 유의성은 없었다(p=.150). 그러나 행위별로는 투약(근육), CPR이 통계적으로 유의하였다(p=.043, p=.001).

<표 5>교육 기간별 지식의 변화 정도

| 영역 | 3개월 예비교육 | | | 2개월 예비교육 | | | t |
|-------------------|----------|--------|--------------|----------|--------|--------------|-------|
| | 교육전 평균 | 교육후 평균 | 교육전·후 평균의 차이 | 교육전 평균 | 교육후 평균 | 교육전·후 평균의 차이 | |
| 호흡 및 순환과 관련된 영역 | 2.53 | 3.31 | 0.78 | 2.69 | 3.38 | 0.69 | -1.38 |
| 영양섭취와 관련된 영역 | 2.67 | 3.32 | 0.65 | 2.69 | 3.19 | 0.50 | 1.56 |
| 배설 및 배액과 관련된 영역 | 2.88 | 3.44 | 0.56 | 2.91 | 3.34 | 0.43 | .48 |
| 운동 및 자세변경과 관련된 영역 | 2.97 | 3.65 | 0.69 | 2.99 | 3.55 | 0.56 | .44 |
| 수명, 휴식과 관련된 영역 | 3.14 | 3.83 | 0.69 | 2.96 | 3.70 | 0.74 | -.27 |
| 침상정리및환의교환과 관련된 영역 | 3.43 | 3.85 | 0.42 | 3.39 | 3.75 | 0.36 | 1.02 |
| 체온유지와 관련된 영역 | 3.26 | 3.56 | 0.31 | 3.24 | 3.66 | 0.42 | 1.92 |
| 개인위생과 관련된 영역 | 3.00 | 3.64 | 0.64 | 3.03 | 3.47 | 0.44 | 1.72 |
| 안전간호와 관련된 영역 | 3.14 | 3.58 | 0.44 | 3.09 | 3.50 | 0.41 | .75 |
| 의사소통 및 정서와 관련된 영역 | 2.75 | 3.36 | 0.61 | 2.61 | 3.16 | 0.55 | 1.15 |
| 건강상담 및 교육과 관련된 영역 | 3.00 | 3.76 | 0.76 | 2.82 | 3.15 | 0.33 | 1.37 |
| 투약과 관련된 영역 | 2.83 | 3.58 | 0.75 | 2.69 | 3.58 | 0.89 | .46 |
| 측정관찰과 관련된 영역 | 3.13 | 3.68 | 0.55 | 3.11 | 3.69 | 0.58 | .20 |
| 간호기록과 관련된 영역 | 2.88 | 3.48 | 0.60 | 2.78 | 3.50 | 0.72 | .44 |
| 진단검사와 관련된 영역 | 2.37 | 3.10 | 0.73 | 2.45 | 3.02 | 0.57 | .77 |
| 평균 | 2.79 | 3.54 | 0.75 | 2.79 | 3.39 | 0.60 | .73 |

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

3) 태도

태도는 3개 영역을 40개 문항, 5점 척도로 측정하여 비교하였다.(표7) 신입간호사의 교육기간별 태도 변화는 3개월 예비교육일 때 교육 전·후 평균의 차이가 0.13, 2개월일 때 -0.06으로 3개월 예비교육일 때 더 높게 나타났으며 통계적으로 유의하였다(p=.000)

<표 6> 교육 기간별 기술의 변화 정도

| 간 호 행 위 | 3개월 예비교육 | | | 2개월 예비교육 | | | t |
|-----------|----------|--------|------------|----------|--------|------------|----------|
| | 교육전 평균 | 교육후 평균 | 전·후 평균의 차이 | 교육전 평균 | 교육후 평균 | 전·후 평균의 차이 | |
| 산소요법 | 55.41 | 91.34 | 35.93 | 55.94 | 92.05 | 36.11 | - .28 |
| 견관영양 | 72.01 | 88.79 | 16.78 | 52.57 | 80.15 | 27.58 | 1.16 |
| 단순도뇨 | 72.24 | 83.00 | 10.76 | 68.20 | 89.25 | 21.05 | - .57 |
| 투약 (근육) | 64.81 | 93.33 | 28.52 | 49.75 | 86.76 | 37.01 | 3.10* |
| 채은측정 (구강) | 67.96 | 81.08 | 13.12 | 71.61 | 94.68 | 23.07 | - .44 |
| 온요법 | 71.94 | 85.24 | 13.30 | 75.75 | 88.88 | 13.13 | -1.33 |
| 등간호 | 80.00 | 88.33 | 8.33 | 68.03 | 90.14 | 22.11 | - .52 |
| CPCR | 49.05 | 73.08 | 24.03 | 29.60 | 96.37 | 66.77 | -4.27*** |
| 평균 | 66.68 | 85.52 | 18.84 | 58.93 | 89.78 | 30.85 | -1.45 |

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

<표 7> 교육 기간별 태도의 변화 정도

| 영 역 | 3개월 예비교육 | | | 2개월 예비교육 | | | t |
|-------|----------|--------|------------|----------|--------|------------|-----------|
| | 교육전 평균 | 교육후 평균 | 전·후 평균의 차이 | 교육전 평균 | 교육후 평균 | 전·후 평균의 차이 | |
| 기술적영역 | 3.41 | 3.57 | 0.16 | 3.58 | 3.44 | -0.14 | - .86 |
| 신뢰적영역 | 3.87 | 3.95 | 0.08 | 3.91 | 3.95 | 0.04 | -21.28*** |
| 교육적영역 | 3.57 | 3.76 | 0.19 | 3.76 | 3.69 | -0.07 | -10.74*** |
| 평균 | 3.67 | 3.80 | 0.13 | 3.75 | 3.69 | -0.06 | -15.53*** |

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

4) 교육 만족도

교육 만족도는 교육 진행 전반에 관한 5개 문항을 3점 척도로 측정하였다.

신입간호사의 교육 기간별 만족도는 3개월 예비교육일 때가 평균 2.30이었고 2개월 예비교육

일 때는 평균 2.57로 나타나 2개월 교육이 전반적으로 만족도가 더 높았으며 통계적으로 유의하였다(p=.000).(표8)

<표 8> 교육 기간별 교육 만족도의 차이

| 항 목 | 3개월 예비교육 | | 2개월 예비교육 | | t |
|----------------|----------|-------|----------|-------|----------|
| | 평 균 | 표준 편차 | 평 균 | 표준 편차 | |
| 교 육 기 간 | 1.62 | .69 | 2.15 | .63 | -4.40*** |
| 교 육 내 용 | 2.84 | .45 | 2.89 | .37 | - .66 |
| 교 육 방 법 | 2.33 | .54 | 2.48 | .54 | -1.52 |
| 간호단위 근무자의 교육협조 | 2.38 | .61 | 2.51 | .50 | -1.29 |
| 교 육 장 소 | 2.33 | .54 | 2.85 | .36 | -6.33*** |
| 평 균 | 2.30 | .49 | 2.57 | .34 | -3.59*** |

p<.05 ** p<.01 *** p<.001

2. 비용 효과 측면

예비교육 기간 동안 신입간호사 1인에게 소요되는 제경비 중 독립적 산출이 어려운 항목은 제외하고 산출 근거가 뚜렷한 임금 지불만 비교해 볼 때, 교육기간이 1개월 단축됨으로써 신입간호사 1인당 월 평균 임금 1,489,400원이 절감된다.

따라서 '97년에 발령한 신입간호사가 290명이므로 약 4억 3천여만원을 절감하는 비용효과를 가져왔다.

3. 기타 부대 효과

1) Preceptor는 동료들이 바라보는 시각과 평가가 높아지므로 상사로부터 인정받고 있다는 자부심과 일의 성취감을 갖게 되었다.

2) 신입간호사를 교육하는 과정에서 인력개발, 간호단위 관리, 문제해결자로서의 업무를 익히고 배움으로써 도움이 되었다.

3) 교육기간 단축에 따른 학습자의 각오는 물론 교육자의 긴장도가 높아 신입간호사 교육기간에

는 전부서원이 매사에 열성적이었다.

4) 신입간호사 교육은 교육전담자의 주된 몫이라고 생각하는 경향이 강했으나 preceptor program을 활성화하여 적용한 이후로는 전 부서원이 신입간호사 교육에 관심을 갖게 되므로써 신입간호사의 사회화과정이 빨라졌다.

5) Preceptor의 학구적인 노력과 role model로서의 간호표준 실천 노력이 동료직원의 학습 의욕을 고취시켰을 뿐만 아니라 간호단위 학습조직을 구축하였다.

6) 교육전담자와 간호단위 직원간의 교육적 연계체제가 더욱 밀접해졌다.

7) Preceptor가 신입간호사뿐만 아니라 임상실습 나온 간호학생은 물론 본원에 연수온 여러 위탁교육생들의 교육에도 교육자원으로 활용되고 있어 본원의 간호수준을 타 기관에 일관성있게 파악시키고 있다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

신입간호사의 사회화를 촉진시키고 업무 수행 능력과 직무 만족도를 향상시키고자 실시하는 예비교육 과정을 3개월에서 2개월로 단축하면서 그 보완책으로 preceptor program을 적용하였다. 그 결과 교육 기간별 교육 전·후 효과를 비교해 보면 다음과 같다.

1) 신입간호사의 교육 기간별 지식 변화는 3개월 교육(0.75)일 때가 2개월 교육(0.60)일 때 보다 교육 전·후 평균점의 차이가 더 컸으나 통계적인 유의성은 없었다($p=0.469$). 이는 교육기간이 단축됨으로써 빠른 실무적응에 초점을 두고 이론적인 지식보다는 실무위주의 교육에 주력하였음을 반영한다.

2) 신입간호사의 교육기간별 기술변화는 2개월 교육(30.85)일 때가 3개월 교육(18.84)일 때 보다 교육 전·후 평균점의 차이가 더 컸으나 통계적으로 유의하지 않았다($p=0.150$). 그러나 행위별로

는 투약(근육), CPR이 통계적으로 유의하였다($p=0.043$, $p=0.001$). 2개월 교육과정일 때 교육 전·후 평균의 차이가 더 큰 것은 preceptor들이 신입간호사와 항상 동행하면서 신입간호사의 업무수행을 근접 관찰하고, 오류 발생시 즉시 수정해 줌으로써 교육효과가 컸으리라고 사료되며, 현재 기존간호사를 대상으로 시행 중인 기본간호 교육 및 평가와 병동내 학습조직의 강화로 일상업무 관찰이 곧 간호표준 습득의 기회로 이어졌으리라고 사료된다.

3) 신입간호사의 교육 기간별 태도 변화는 3개월 교육(0.13)일 때가 2개월 교육(-0.06)일 때 보다 교육 전·후 평균점의 차이가 더 컸고 통계적으로 유의하였다($p=0.000$). 이는 신입간호사가 입사 초기에 가졌던 다짐과 기대가 실제 업무현장에서는 이루기 힘든 괴리감이 있었음을 시사해 준다. 따라서 신입간호사가 자신감을 가지고 환자를 편안하고 능숙하게 대할 수 있도록 지지해주어야 하겠으며, 예비교육 프로그램에 태도형성에 도움이 될 내용을 보완할 필요성이 있다.

4) 신입간호사의 교육 기간별 교육 만족도는 2개월 교육(2.57)이 3개월 교육(2.30)보다 더 높은 점수를 보였으며 통계적으로 유의하였다($p=0.000$). 이는 교육 기간이 짧아진 만큼 교육자와 그 대상자가 긴장감과 열의를 가지고 더 열성적이고 집중적인 교육을 하였기 때문인 것으로 사료된다.

5) 신입간호사의 간호단위 교육을 주도하는 preceptor는 신입간호사 교육을 통해 개인적 성장은 물론 직업적 성취감과 자아 실현감 등을 갖게 되므로 조직 구성원의 인재개발 측면에서 preceptor program은 효과적이라고 할 수 있겠다.

6) 교육 기간이 1개월 단축됨으로써 연 4억 3천여만원의 비용절감 효과를 가져왔다.

7) preceptor program을 적용함으로써 전 부서원이 신입간호사에게 애정과 관심을 갖게 되어 신입간호사가 편안하고 안정된 분위기에서 교육받게 되었음은 물론, 부서원들의 교육열 향상, 학습조직 구축, preceptor들의 role model로서의 노력 등은 간호의 질 향상에 기여하였다.

이상의 결과에서 볼 때 교육 기간을 1개월 단축하였다 하더라도 preceptor제도를 적용하므로써 신입간호사의 기술과 교육 만족도는 오히려 높아졌고, 지식도 큰 차이가 없었다. 그러므로 preceptor program을 적용한 2개월 예비교육 프로그램은 신입간호사는 물론 preceptor나 기타 부서원들의 능력 향상과 병원 예산 절감 차원에서도 효과적임을 알 수 있었다.

이는 신입간호사 교육에 직접 관여하는 preceptor들을 사전 교육을 통해 철저히 준비시켰을 뿐만 아니라 각 간호단위 관리자와 부서원들이 일심동체가 되어 노력한 결과라고 생각된다. 교육전담자들의 활동과 각 간호단위의 학습조직을 활용하여 단계적이고 지속적인 지식 보강에 힘을 기울임과 동시에 태도에 관한 프로그램을 좀 더 보강한다면 2개월 예비교육 프로그램을 지속적으로 적용해도 무리가 없을 것으로 판단된다.

2. 제언

2개월 예비교육과정과 preceptor program의 적용 효과에 관한 연구를 바탕으로 아래와 같은 내용을 제언한다.

1) preceptor의 스트레스와 업무가중도에 대한 보상제도를 제언한다.

예를들면 국내의 일부병원에서는 수당을 지급하는 경우도 있으며 수당 이외에 우수직원 추천이나 승진의 기회에 우선권을 부여하거나 preceptor만을 위한 격려차원의 국내외 연수 등을 고려할 수도 있을 것이다.

2) 간호생산성과 비용효과측면에서 신입간호사 1인의 교육에 소요되는 시간,경비를 추정해 볼 필요성이 있으므로 신입간호사에 대한 교육활동 조사분석을 제언한다.

3) 비용절감과 인력활용측면에서 신입간호사의 능력에 따른 교육과정 도입을 고려할 것을 제언한다.

4) 본원의 신입간호사 예비교육 프로그램은 여러 차례의 연구,검정을 거친 것이므로 본원과 비

슷한 규모의 3차 의료기관의 신입간호사 교육에 확대 적용이 가능하리라고 사료되며, 확대·적용 후 비교 검토해 볼 것을 제안한다.

참 고 문 헌

김명숙(1982), 신규채용간호원의 예비교육에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원, 석사학위논문.

김정애(1990), 신규채용간호사의 예비교육에 관한 조사연구, 경희대학교 행정대학원, 석사학위논문.

김조자, 박지원(1990), 신규간호사의 역할적응에 관한 탐색적 연구, 대한간호학회지, 20(1), 50-59.

김관수(1985), 전문성 신장의 전략 - 간호전문직에 대한 시사, 신재 홍신영 박사고회 기념 학술대회 강연집, 1-18.

김혜숙(1995), 신규간호사의 간호행위 수행정도에 관한 연구, 고려대학교 교육대학원, 석사학위논문.

김혜순(1982), 신규간호사의 스트레스 요인에 관한 분석 연구, 연세대학교 교육대학원, 석사학위논문.

서울중앙병원 간호부(1995), 신입간호사 예비교육 프로그램 및 check list, 서울중앙병원 간호부 자료.

서울중앙병원 간호부(1996), 신입간호사 예비교육을 위한 preceptor workshop 자료, 서울중앙병원 간호부 자료.

서울중앙병원 간호부(1996), 신규간호사 예비교육 프로그램 평가

이영복(1977), 간호행정, 수문사, 45-46

임상간호사외(1993), 신규간호사 오리엔테이션 프로그램에 대한 조사연구, 임상간호사회 사업보고서, 11-36

유옥수(1996), 신규간호사의 계획된 예비교육이 역할 전이에 미치는 효과, 서울대학교 대학원, 석사학위논문.

윤명림(1994), 신규간호사 교육에 대한 만족도와 신규간호사의 스트레스 정도, 연세대학교 교육대학원, 석사학위논문.

전산초(1978), 독자적 업무를 수행하는 건강간호사, 대한간호협회 출판부, 99

전춘영(1993), 간호이미지 향상 전략 방안, 대한간호, 32(2), 43-62.

정인성(1990), 실천적 교수법, 교육과학사.

- 지성애, 전춘영, 김혜진(1990), 병원 간호관리학, 수문사.
- 최선숙(1996), 신규간호사의 간호단위별 예비교육과 간호 수행정도에 관한 연구, 이화여자대학교 교육대학원, 석사학위논문
- 황병수(1993), 배움은 참 즐거워, HRD 컨설팅.
- Dorothy J. & Penelope J. (1995), Evaluation of preceptor competence and cost in an acute care hospital, *Journal of nursing staff development*, 108-111.
- Gabrielle D. M.(1972), Nurse - Internship program in Chicago, *AJN*, May, 940-943
- Gilliesh D. A.(1989), *Nursing management*, 2nd Ed, WD Saunders company, 266-277
- Gloria M. Clayton et al (1989), Relationship between a preceptorship experience and role socialization of graduate nurses, *Journal of nursing education*, 28(2), Feb.
- Lamonica E.L., M.T. et al (1986), Development of patient satisfaction scale, *Research in nursing & health*, 9, 43-50.
- Lederer(1981), Preceptors: A resource for new nurses, *Journal for nursing leadership and management*, 35-41
- Maier N.(1973), *Psychological un industrial organization*, 4th Ed.
- Marilyn G.M. & James K.M.(1979), A preceptorship program of orientation within critical care unit, *Heart & Lung*, 18(3), May- June.
- Mary P.F (1990), *Nursing Management*, staff development, 256-260
- Mayo Medical Center(1995), Preparing the nurse preceptor, Department of nursing, Mayo Hospital, Rochester.
- Mary Everett Brasler(1993), Predictor of clinical performance of new graduate nurses participating in preceptor orientation programs. *The journal of continuing education in nursing*, 24(4), 158-164.
- Miller D.M. & Brosovich D.L.(1991), Maintaining an effective preceptor program, *Critical care Nurses*, 18(1).
- MMC (1995), preparing the nurse preceptor, preceptor workshop, Mayo Medical center Department of Nursing.
- Moyer & Mann (1979), A preceptorship program of orientation within the critical care unit, *Heart & Lung*, vol 8, No, 3.
- Sandra Rose Bellinger(1992), Are preceptors for orientation of new nurses effective?, *Journal of professional nursing*, 18(6), November- December, 321-327.
- Sonja-Janet Lee (1991), Guidelines for the role of preceptor, *Nursing standard*, Oct. 30, vol. 6, No. 6.

A Study of the Application of Preceptor Program with the Reduction of the Time of New Entry Nurse Orientation.

Kim Hae Sook, Kim Lee Young, Choi Sun Sook,
Han Mee Jung, Kim Sun Hee, An Young-Hee,
Kong Sung-Hwa, Jang Soo-Ryeon, Kim Mee Ae, Kim Soo-Young

The purpose of this study was to contribute the improvement of nursing staff development by implementing of effective and organized orientation program using the measure of effectiveness in the application of preceptor program with the reduction of the time of New entry nurse orientation.

The subjects were comprised of 116 new entry nurses(59 new entry nurses were employed at June, 1996 and 57 at May & July, 1997) and 79 preceptors, who were in charge of new entry nurse orientation at 1997.

These date were collected from June 18, 1996 to August 29, 1997.

The characteristics of questionnaires applied in this study were general characteristics(7 questions), knowledge of nursing care(138 questions); attitude toward her profession(40 questions) and the degree of satisfaction for the program(5 questions). The questionnaires were developed by the researchers of Asan Medical Center. The Check-list for basic nursing skill were used for the measurement of nursing skill which was developed by nursing department of AMC.

The data were analyzed for the mean, standard deviation, difference of mean, ANOVA & t-test.

The results of this study are as follows :

1) The changes in knowledge of nursing care :

After three months of training the difference of mean between before and after the orientation was higher than the result of two month period training. However, the result was insignificant($p=.469$).

2) Performance in nursing practice :

Two month period orientation was more effective than three-month training period, however, the statistical significance can not be reached than 3 month period, which resulted in insignificant difference($p=.150$).

3) The change in attitude toward her profession :

After three-month of orientation, the difference of mean between before and after the orientation was higher than 2 month period orientation, which resulted in significant difference ($p=.000$).

4) The degree of satisfaction for the program with the time of new entry nurse orientation :

After two-month of orientation, the mean of points was 2.57 where the score is higher than 3 month period with mean of 2.30. It resulted in significant difference($p=.000$).