

프리셉터쉽 경험이 프리셉터의 업무수행과 직무만족에 미치는 영향

이 정 희* · 김 동 옥*

I. 서 론

1. 연구의 필요성

신입간호사는 새로운 병원환경에서 여러 의료
요원과 함께 환자 및 보호자와 대인관계를 형성
하면서 환자간호를 해야 하기 때문에 다른 직종
보다 업무가 복잡하고 새로운 역할을 수행하는
데 어려움을 경험하게 된다(김혜순, 1982). 이
러한 신입간호사들의 역할전이(role transition)
시 어려움은 Kramer(1974)에 의해 최초로 인
식되었는데, 특히 신입간호사의 어려움을 가중
시키는 요인으로는 학교생활에서 기대하는 간호
사의 역할과 실무현장에서 기대하는 간호사의
역할간 차이에서 오는 갈등으로 인하여 경험하
는 현실충격(reality shock)이라고 하였다. 따
라서 신입간호사가 전문직으로서의 책임감을 갖
고 새로운 조직 환경에 신속하게 적응하여 역할
기대에 충족될 수 있도록 입사 초기부터 도와주
는 것이 필요하다.

Alexander(1983)는 프리셉터쉽(preceptor-
ship)이라는 개념이 임상실무 이론과 실제의 차

이를 좁히고 변화하는 병원 환경에서 신입간호
사들을 효과적으로 사회화시킬 수 있는 방법이
라고 소개하였다. 프리셉터(preceptor)란 신입
간호사의 새로운 역할 습득과 성공적인 사회화
를 이루도록 돕는 목적을 가지고 제한된 시간동
안 신입간호사의 성장과 발달을 도모하고 역할
모형이 되며 신입간호사를 가르치고 상담하고
고양시키는 경력간호사를 말하며(Morrow, 1984),
국내 간호계에서는 1997년부터 본격적으로 입
상에서 활용하기 시작하였다.

간호계에서 프리셉터쉽이라는 개념은 몇가지
주요한 요인에 의해 대두되었다. 첫째, 신입간
호사의 '현실 충격' 이다. 제한된 경험과 지식
을 가지고 간호사라는 새로운 역할을 시작하는
신입간호사의 불안을 Kramer(1974)는 '현실
충격' 이라고 했다. 둘째, 경제적인 압박이다.
비용효과적인 생산성을 강조하는 시대에 신입간
호사의 오리엔테이션 프로그램 진행 비용을 절
감하는 것이 중요하게 인식되고 있다(Mooney,
Diver, & Schnackel, 1988; Myrick,
1988). 셋째, 교수의 효율성이다. 프리셉터는
간호단위에서 신입간호사를 1:1로 교수하여,

* 삼성서울병원

신입간호사의 교육요구를 잘 파악할 수 있으므로 개별화된 학습을 유도하여 교육효과를 높일 수 있다(Shamian & Inhaber, 1985). 네째, 지역화된 현장교육의 요구이다. 세계적으로 현장의 전문화된 실무를 지향하고, 현장교육을 강화하는 추세와 간호단위의 관리가 중앙화에서 지역화되는 것도 현장교육에서 프리셉터의 필요성을 증대시키는 요인이라고 볼 수 있다.

위와 같은 사회적 요구에 의해 프리셉터쉽을 신입간호사가 학생에서 간호사로 역할 이행을 할 수 있도록 촉진시키는 프로그램으로 고려되고 있다.

그러나 프리셉터 제도가 병원조직과 신입간호사들에게 많은 장점을 가진 제도임에도 불구하고 프리셉터 간호사들은 과외업무로 인한 부담감, 신입간호사의 업무수행에 대한 책임감 등으로 많은 어려움을 느끼고 있다(Chickerella & Lutz, 1981; Hayes, 1994).

미국, 영국 등 프리셉터 제도를 활발하게 운영하는 나라에서는 프리셉터 경험을 간호관리자 승격요건으로 정하거나, 프리셉터쉽에 대한 금전적 인센티브를 부여하는 방법 등으로 프리셉터 역할을 동기화하기도 한다. 국내 S대학병원에서도 최근 신입간호사의 프리셉터에게 금전적인 보상을 제공하여 역할 활성화를 도모하고 있다. 그러나 프리셉터들이 지속적으로 업무를 수행하기 위한 동기 부여를 하기 위해서는 단편적인 보상 뿐만 아니라 실제 프리셉터쉽을 경험함으로써 프리셉터 자신의 업무수행능력이나 직무만족도에 변화가 있음을 프리셉터 스스로 인지할 수 있어야 한다.

최근 미국을 중심으로 신입간호사들의 교육에 프리셉터쉽을 운영하는 것이 보편화되면서 이에 관련된 연구가 많이 수행되어왔다. 그러나 이 연구들은 경험적 증거없이 이론적이고 개별적인 견해를 중심을 기술하여 신뢰도와 타당도에 문제를 가지거나(Bain, 1996; Bowles, 1995), 상반된 연구결과를 보여 반복연구가 필요한 것

들이 대부분이다(Myrick, 1988). 또한 프리셉터쉽을 경험하는 신입간호사의 적응과 실무능력 향상에만 초점을 맞추었고, 현장교육에서 주요한 역할을 수행하는 프리셉터를 대상으로 한 연구는 거의 없다. 그러므로 프리셉터쉽을 신입간호사의 현장 적응에 유용한 제도로 확산시키기 위해서는 프리셉터쉽을 경험하는 것이 프리셉터에게 어떠한 영향을 미치는지 파악하여 지속적으로 역할 수행을 하기 위한 동기부여에 관심을 가져야 할 것이다.

따라서 본 연구에서는 프리셉터쉽을 경험한 프리셉터들의 업무수행과 직무만족도에 어떠한 변화가 있는지를 규명하여 프리셉터쉽의 확대운영을 지지하는 자료로 활용하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구는 프리셉터쉽 경험이 프리셉터의 업무수행도와 직무만족도에 미치는 영향을 규명하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다

- 1) 프리셉터쉽 경험이 프리셉터의 업무수행도에 미치는 영향을 파악한다.
- 2) 프리셉터쉽 경험이 프리셉터의 직무만족도에 미치는 영향을 파악한다.

3. 연구 가설

본 연구를 위한 연구가설은 다음과 같다.

- 1) 프리셉터가 프리셉터쉽을 경험하기 전보다 경험한 후의 업무수행도가 더 높을 것이다.
- 2) 프리셉터가 프리셉터쉽을 경험하기 전보다 경험한 후의 직무만족도가 더 높을 것이다.

4. 용어 정의

1) 프리셉터

신입간호사가 새로운 역할을 습득하고 사회화 되도록 제한된 시간동안 신입간호사의 성장과 발달을 돕고, 역할모형이 되며, 신입간호사를

가르치고, 상담하고, 고양시키는 경력간호사를 말하며 본 연구에서는 총 20시간의 강의 및 실습으로 구성된 S의료원의 프리셉터 양성과정을 이수한 자를 말한다.

2) 프리셉터쉽

프리셉터가 실무 현장에서 4주간의 현장교육 기간 동안 신입간호사의 역할 통합과 사회화를 촉진시키기 위해 일대일로 시행하는 조직화되고 계획된 프로그램을 말한다.

3) 업무수행

간호사가 전반적인 임상 영역에서 실무를 수행하는 정도를 나타내며 본 연구에서는 Schwirian (1978)이 개발한 6-D 척도(6-Dimension Scale for Nursing Performance)의 52가지 간호행위를 측정된 값을 말한다.

4) 직무만족

업무에 대한 태도의 하나로서 개인의 업무나 업무 경험 평가시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태를 나타내며 본 연구에서는 Slavitt, Stamps, Piedmont,와 Hasse(1978)가 개발한 직무만족 척도로 측정된 값을 말한다.

(Schamian & Inhaber, 1985). 프리셉터의 이용에 근거가 되는 가정은 지도자와 학습자의 일대일 관계가 학습에 매우 효과적이라는 것이다. Tough(1979)는 적합한 지도자와 학생이 1:1의 관계로 상호작용을 통한 개별적인 교육을 할 때, 학습이 매우 효과적으로 진행될 것이라고 주장하였다. 프리셉터쉽(preceptorship)은 1882년에 나이팅게일이 “훈련하는 방법을 훈련하는” 것이 감독간호사를 위한 첫 1년의 실무기술 훈련이 있었다고 규정하였듯이, 간호학에서의 통합적인 구성요소의 하나로 인식되어 왔다(Palmer, 1983).

프리셉터의 개념은 여러 학자들에 의해 다양하게 정의되었으며 대체로 프리셉터는 멘토(mentor)와 비슷한 의미로 쓰인다. 역사적으로 볼 때, 멘토(Mentor)는 호머의 서사시 ‘오디세이’에 등장하는 오디세이의 어린 아들을 지도 하였던 스승의 이름으로, 그는 오디세이의 아들에게 지침을 주고, 지도하고, 지지를 하는 역할을 하였다. 그로부터 이 역할은 멘토쉽(mentorship)의 구성요소로 받아들여지게 되었고 여러 다른 전문직에서 이용되고 발달되어 왔다. 영국의 간호사들은 미국에서 그 개념을 도입했는데, 미국에서는 많은 성공적인 경영자들이 경영계에서의 성공을 그들의 도제 생활에서 계속 존재했던 멘토의 덕으로 돌렸다. 고전적인 멘토링(mentoring)의 관계는 긴 시간에 걸쳐 두 사람 사이에서 발달되고 성장하며 대개 2-15년 동안 지속되고 두 사람 모두에게 전문성과 감정의 지지를 제공한다. 고전적인 멘토링은 서로 함께 기꺼이 일하며, 어떤 재정상의 이득없이도 현명한 조언을 제공함으로써 두 사람 사이의 정보를 연결해 준다(Palmer, 1987). 멘토링의 관계에서 확인되는 하위역할은 ‘조언자’, ‘교사’, ‘상담자’, ‘안내와 연결자’, ‘역할모델’, ‘후원자’라고 표현되는 것들이다. 간호계에 적용할 때, 한 간호사가 자신의 경력기간 동안 한 사람의 멘토를 갖는다는 것은 거의 드물기 때문에 멘토쉽의 개념을 달리 정의

II. 문헌 고찰

1. 프리셉터(preceptor)와 프리셉터쉽(preceptorship)

간호학에서 ‘프리셉터(preceptor)’라는 용어는 1975년 국제간호색인(International Nursing Index)의 분류에서 처음으로 사용되기 시작한 것으로, 15세기 중반부터 통용되었던 개인교수(tutor) 또는 지도교수(instructor)의 일반적인 개념에서 비롯되었다. 간호전문직에서는 ‘프리셉터’라는 용어를 자신의 정규 병동 업무외에 부가적으로 신입간호사나 간호학생을 1:1로 가르치는 병동단위의 간호사로 기술하고 있다

해야 한다(Ellis, 1993).

Palmer(1987)는 멘토의 역할을 3가지 하위 분류로 나누었다. 첫째는, 개인적인 요소로서 멘토가 그 학생의 자신감, 창조성, 위험감수 및 잠재성의 충족을 격려하는 것이다. 둘째로, 교수, 교육, 지지, 조연의 실무적인 문제를 다루는 것이며, 셋째, 멘토와 학생의 관계-상호 기술 개발, 연락망, 후원을 포함하는-의 형성, 발달을 지지하는 것이다. 이 중에서 기능적 요소에만 집중하면 프리셉터의 역할이 나타난다. Vance(1977)는 멘토란 새로 들어온 직원을 안내하고, 지도하며 충고하는 역할모형으로서 경험이 풍부한 사람이라고 하였다. Philips(1977)는 멘토링을 1차 멘토링과 2차 멘토링으로 나누었는데 1차 멘토는 신입 직원의 장점과 잠재적 재능에 대한 신념을 갖고 멘토의 자질과 화합시키는 사람이고 2차 멘토는 1차 멘토에서 발견되는 신념이나 정서적 강도없이 멘토의 자질을 유형화하는 ‘역할모델’, ‘프리셉터’를 말한다. 이상에서 멘토는 장기간에 걸쳐 신입간호사를 교육하고 지침을 주고 조언하고 역할모델이 되며 정서적 지지를 제공해주는 한편, 프리셉터는 단기적으로 신입간호사를 교육하는 측면에 중점을 둔다고 볼 수 있다.

Morrow(1984)는 프리셉터를 신입간호사가 새로운 역할을 습득하고 사회화되도록 제한된 시간동안 신입간호사의 성장과 발달을 지지하고, 역할모형으로서 기능하며, 신입간호사를 가르치고, 상담하고, 고양시키는 경력간호사라고 서술하였다.

프리셉터 선정기준에 있어서 유일한 공식적인 지침은 영국 중앙간호사회(UKCC; the United Kingdom Central Council for Nurses)에서 규정한 것이며 그 자격은 주치 간호사로서 동일 분야에서 12개월 이상의 경력을 가지고 있는 사람이다. 미국에서도 프리셉터는 특정 간호단위에서 최소 9-12개월의 경력을 가지도록 요구한다(Hitching, 1989; Kramer, 1993; Williams, Baker, Clark, Ehnis-Roebuck,

Gupta, Johnson, Nix & Petrillo., 1993). Piemme 등(1986)은 프리셉터의 특성으로 인내심, 열정, 지식과 조직화 능력 등을 나열하였다. Morrow (1984)는 프리셉터는 오리엔테이션 내용에 익숙하고, 환자 선택의 자율성, 새로운 기술 수행의 감독능력, 가용 자원의 적절한 이용능력, 프리셉터에게 효과적으로 피드백을 제공하는 능력을 가지는 것이 바람직하다고 하였다. Langstone(1990)과 Ouellet(1993)은 학사 프리셉터는 신입간호사에게 더 많은 전문직 사회화 과정을 제공해 줄 수 있지만 전문대 출신의 프리셉터는 실무기술에 집착하는 경향이 있다고 하였다. Ouellet(1993)은 유사실험연구에서 103명의 간호학생을 대상으로 프리셉터쉽 경험 전후에 그 효과를 조사하였다. 프리셉터쉽의 기간을 4주와 7주로 나누어 간호학생을 각각 49명, 54명으로 할당하여 전후효과를 조사한 결과, 4주와 7주의 프리셉터쉽을 경험한 두 학생그룹 사이에 간호전문직에 대한 인식의 차이는 없는 것으로 나타나 프리셉터쉽의 경험 기간과 간호전문직에 대한 인식은 유의한 연관성이 없었다. 그러나, 학사출신의 프리셉터와 짝이 된 학생들과 전문대 출신의 프리셉터와 짝이 된 학생들간에는 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 학사출신의 프리셉터가 학생들에게 더 많은 전문직 사회화를 제공한다고 볼 수 있으나, 연구결과를 일반화하기에는 표본의 수와 표본추출에 문제가 있었다.

프리셉터쉽의 적용대상은 학생과 신입간호사들이 대부분이다. 영국중앙간호사회(UKCC)는 1993년의 면허취득후 교육 및 실무계획(PREPP; Post Resistration Education and Practice Project) 안(案)에서 프리셉터의 역할 개발을 추천했는데, 모든 신입간호사, 조산사, 보건진료원은 실무의 첫 4개월 동안은 교육을 받아야 할 뿐 아니라, 5년이상 실무를 하지 않다가 다시 실무에 돌아온 실무자도 프리셉터로부터 교육을 받아야한다고 규정하였다(Ellis, 1993). 프리셉터쉽의 목적이 타인의

계속적인 감독없이 독립적으로 일할 수 있는 간호사를 효과적으로 빨리 만들기 위한 것이라는 점이 중요하다.

2. 프리셉터쉽 경험이 프리셉터의 업무수행과 직무만족에 미치는 영향

프리셉터쉽이 간호사의 업무 수행과 직무 만족에 미치는 영향에 대한 연구는 대부분이 신입간호사를 대상으로 하였고(Olson, Gresley & Heater 1984; Shamian & Lemieux, 1984; Itano, Warren & Ishida 1987; McGrath & Princeton, 1987; Myrick & Barrett, 1994), 프리셉터쉽의 주요 역할자인 프리셉터를 대상으로 한 것은 몇몇 연구에 불과하다.

Mooney 등(1988)은 프리셉터 간호사를 대상으로 프리셉터쉽의 효과를 연구하였는데, 많은 간호사를 프리셉터로 참여시킴으로써 신입직원 교육에 대한 그들의 책임을 강화시킬 수 있었다고 하였다. 프리셉터들은 프리셉터쉽을 통해서 교수기법, 임상 기술, 대인관계 기술에 관한 업무경험능력이 향상되었으며, 프리셉터로서의 역할을 위해서 성인학습원리, 문제해결, 피이드백, 시간 관리에 대한 부분이 더 개발되어야 한다고 보고하였다. 또한 기존의 방법보다 효과적으로 신입간호사를 감독할 수 있게 되었고, 간호교육 담당자(staff development instructor)와 전문간호사(Clinical nurse specialist)가 각자의 역할에 집중할 수 있는 여유를 주게 되었으며 비용효과적인 측면에서는 중환자실의 오리엔테이션 기간이 기존의 10-12주에서 7-8주로 감소하여 신입간호사 1인당 약 1600달러의 비용을 절감할 수 있었다.

Bizek 과 Oermann(1990)은 중환자실에서 일하는 프리셉터들을 대상으로 직무만족도를 조사한 결과, 프리셉터로서 지지를 많이 받을수록 직무만족도가 높으며, 프리셉터의 학력과 직무만족도간에는 유의한 상관관계가 없는 것으로

나타났다. Chickerella 와 Lutz(1981)는 프리셉터쉽이 과외의 시간을 필요로 하고 프리셉터에게 책임감을 부가한다고 하였다. 어떤 프리셉터들은 환자간호의 책임과 학습자의 요구사이에 시간과 에너지가 나뉘어져야 한다고 호소한다. 시간적, 금전적인 측면의 행정적인 압박으로 신입간호사를 위한 오리엔테이션 기간이 지나치게 짧을 수도 있다. 또한 신입간호사와 프리셉터사이에 업무수행기대와 의사소통 스타일이 일치하지 않는 경우 프리셉터쉽 관계 자체에 스트레스가 있을 수 있다(Goldenberg & Iwasiw, 1993; Hayes, 1994). 프리셉터쉽은 높은 스트레스, 전문직 기대치의 저하, 다른 개인적 또는 전문적 발전 활동의 결핍을 초래할지도 모른다. '최소한의 안전수준' 정도의 능력은 간호사 보수의 삭감에도 영향을 미칠수 있다. 특히 성과급으로 보수를 결정짓는 경우, 프리셉터쉽에서 성공적인 진보가 있어야만 보수 및 진급이 뒤따르므로 직업 안전성(job security)을 약화시킬 수 있다(Bowles, 1995).

이와 같은 과중한 업무와 책임감을 느끼는 프리셉터에게는 적절한 지지와 보상이 뒷받침되어야 한다는 연구들이 있다. 많은 연구자들(Goldenburg, 1987; Krammer,1983)은 프리셉터에게는 금전적 보상이나, 점심시간 인정, 배지 등의 보상이 필요하다고 하였다. Yonge, Krahn, Trojan & Wilson (1995)은 프리셉터들에게 설문조사한 결과, 프리셉터들이 그 역할에 대해 금전, 명예직함, 근무표 고려, �찬회, 도서관 이용 특전, 정기간행물 구독권 등을 주로 받았다는 것을 발견할 수 있었다. 그러나 그의 연구에서 중요한 것은 프리셉터들이 받았던 보상이 실제로 원하는 보상과는 거리가 있었다는 점이다. 많은 프리셉터들은 관련기관에서 자신들의 역할에 대한 공식적인 '승인서' 를 원했고 그 승인서가 자신의 인사에 반영되는 것이 적절한 보상이라고 생각했다. 또한 선행연구에서 프리셉터들은 프리셉터쉽 기간동안 기관의 교육담당자, 상위관리자의 지지를 원하고 있음

이 발견되었다(Kramer, 1993; Carey & Campbell, 1994; Hayes, 1994).

프리셉터쉽에 대한 경험적 연구는 모순되고 일치되지 않는 결과를 갖고 있어 논박의 여지가 많다. 이와같이 상반되는 견해가 있으므로 프리셉터 프로그램의 효과성을 살펴보기 위한 실제 증거들을 얻을 필요가 있다. 서구선진국에서는 시행 착오를 거치면서도 프리셉터쉽이 활발하게 이용되고 있으나, 우리나라의 경우 간호계에 프리셉터쉽이 임상에서 적용되기 시작한 것은 1997년부터이다. 이 제도를 국내에 정착시키기 위해 프리셉터쉽이 어떤 효과를 나타내는지를 알아보는 것은 향후 프리셉터쉽 확산에 기초자료가 될 것이다.

III. 연구 방법

1. 연구 대상자

본 연구대상자는 S병원의 임상경력 3년 이상의 간호사 중 프리셉터 양성과정 교육을 이수하고 신입간호사의 프리셉터로 활동한 간호사 33명이었다.

2. 연구설계 및 측정변수

본 연구는 단일군 전후설계(one group pretest-posttest design)로서 프리셉터가 프리셉터쉽을 경험하기 전후에 각각 업무수행과 직무만족도를 조사하여 비교하였다.

3. 연구 도구

1) 업무수행 측정도구

Schwirian(1978)이 개발한 6-D Scale은 52가지 간호행위로 구성되어 있으며 6개의 하위척도로 분류할 수 있다. 하위척도는 지도성(leadership) 5문항, 위기간호(critical care) 7문항, 교육 및 협력(teaching/collaboration)

11문항, 기획 및 평가(planning/evaluation) 7문항, 대인관계 및 의사소통(interpersonal relation/communication) 12문항, 전문직 발전(professional development) 10문항으로 구성되며 전체 52문항, 총점 208점이다. 각 문항은 4점척도로 답하도록 하며, 점수가 높을수록 업무수행도가 높음을 의미한다.

본 연구에서는 이 6-D Scale을 연구자들이 우리말로 번역한 다음 전문평가인 3인에게 검토를 의뢰하여 최종 수정된 도구를 이용하였으며 본 연구에서의 Cronbach- α 는 .94이었다.

2) 직무만족도 측정도구

Slavitt 등(1978)이 개발한 도구로써 국내의 윤순영(1990)이 번역한 설문지를 사용하였다. 전문직 수준(professional status) 8문항, 행정적 영역(administration) 8문항, 자율성(autonomy) 8문항, 상호작용(interaction) 6문항, 업무요구(task requirements) 5문항, 급여(pay) 등 6개의 하부영역으로 되어 있으며 각 문항의 점수는 1점에서 5점으로 측정할 수 있으며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

본 연구에서는 급여 항목을 제외한 5개 항목 총 35문항, 총점 175점으로 수정된 도구를 이용하였으며 본 연구에서의 Cronbach- α 는 .89이었다.

4. 연구 절차

프리셉터쉽을 경험하기 전에 프리셉터에게 업무수행도와 직무만족도를 조사하는 설문지를 배부하여 자가평가하도록 하며, 4주간의 프리셉터쉽을 수행한 직후 사전조사와 동일한 설문지를 이용하여 사후조사를 하였다.

5. 자료 분석

수집된 자료는 SPSSWIN을 이용하여 다음

과 같이 분석하였다.

- 1) 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출한다.
- 2) 대상자의 업무수행도 및 직무만족도 변화를 알기 위해 전후 점수를 paired t-test로 분석하였다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

연령별로 살펴보면 26세에서 30세 사이의 간호사가 전체의 82%로 가장 많았고 결혼 상태는 미혼이 64%, 기혼이 36%로 나타났다. 학력은 대학졸업자가 73%로 가장 많았고 9%는 대학원 재학 이상의 학력을 소지한 자였다. 임상 경력은 3년에서 5년 사이가 전체의 72%로 가장 많았다<표 1>.

2. 프리셉터쉽 경험이 프리셉터의 업무수행도에 미치는 영향

프리셉터의 업무수행도를 프리셉터쉽 경험전후에 측정하여 paired t-test한 결과 프리셉터

<표 1> 프리셉터의 일반적 특성 n=33

항 목	N	%	
연령	< 25 yrs	4	12
	26 ~ 30 yrs	27	82
	31 ~ 35 yrs	2	6
결혼상태	미 혼	21	64
	기 혼	12	36
종교	기 독 교	13	39
	카 톨 릭	4	11
	불교	3	10
	무교	13	39
학력	전 문 대	6	18
	대 학	24	73
	대 학 원	3	9
임상경력	37 ~ 60 개월	23	72
	61 ~ 96 개월	6	18
	97 ~ 108 개월	4	10
총 합	33	100	

쉽 경험전의 업무수행도는 147.9이고 프리셉터쉽 경험후의 점수는 155.6으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다(p=.038, 표 2).

업무수행도를 하부 영역별로 paired t-test한 결과 교육 및 협력 영역에서는 사전 점수 29.3, 사후 점수 32.2로 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p=.031, 표 3). 다른 하부 영역을 살펴보면 지도성 영역이 14.21에서 15.24

<표 2> 프리셉터쉽 경험 전후 업무수행도비교

종속변수	사전조사		t	p
	평균± 표준편차	사후 조사 평균± 표준편차		
업무수행도	147.9±15.7	155.6±13.8	-2.12	.038*

* p<0.05

<표 3> 프리셉터쉽 경험전후 업무수행의 하부영역 비교

종속변수	사전조사		t	p
	평균± 표준편차	사후 조사 평균± 표준편차		
지도성	14.21±1.92	15.24±2.33	-1.96	.054
위기간호	18.93±2.41	19.45±2.95	-.78	.440
교육/협력	29.33±3.90	32.24±6.48	-2.21	.284
기획/평가	19.94±3.14	20.94±2.34	-1.47	.148
대인관계/의사소통	35.88±3.82	37.12±3.26	-1.49	.141
전문직 발전	29.61±4.24	30.58±2.89	-1.08	.283

* p<0.05

<표 4> 프리셉터쉽 경험전후 직무만족도의 비교

종속변수	사전조사		사후 조사	
	평균± 표준편차	평균± 표준편차	t	p
직무만족	120.2±16.9	121.7±14.9	-.39	.701

로 1.03이 증가하였고, 위기관호 영역이 18.93에서 19.45로 0.52이 증가하였으며, 기획 및 평가 영역은 19.94에서 20.94로 1.00이 증가하였고, 대인관계 및 의사소통 영역은 35.88에서 37.12로 1.24가 증가하였으며, 전문직 발전 영역은 29.61에서 30.58로 0.97이 증가하는 등 평균값의 증가는 있었으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다<표 3>.

3. 프리셉터쉽 경험이 직무만족도에 미치는 영향

프리셉터의 직무만족도를 프리셉터쉽 경험전후에 측정하여 paired t-test한 결과 프리셉터쉽 경험 전의 직무만족도는 120.2이고 프리셉터쉽 경험후의 점수는 121.7로 통계적으로 유의한 차이가 없었다<표 4>.

직무만족도를 하부 영역별로 t-test한 결과 역시 통계적으로 유의한 차이를 보이는 항목은 없었다<표 5>.

V. 논 의

1. 프리셉터쉽 경험이 프리셉터의 업무수행도에 미치는 영향

본 연구에서 프리셉터쉽 경험 전후 프리셉터의 업무수행도를 측정한 결과 프리셉터쉽 경험 전의 업무수행도는 147.9점, 경험 후의 업무수행도는 155.6점으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다 (p<.05). 본 연구에서 사용한 업무수행도 측정도구가 지도성, 위기관호, 교육 및 협력, 기획 및 평가, 대인관계 및 의사소통, 전문직 발전등의 하위영역으로 구성되어있어 전반적인 업무능력을 측정할 수 있으므로, Mooney 등 (1988)의 연구에서 나타난 프리셉터쉽이 프리셉터의 지도능력, 임상기술, 대인관계술을 개발 시키며 전문직으로서의 성장과 발전을 가져온다는 결과와 일치한다고 볼 수 있다.

그러나 프리셉터에 관한 선행연구는 Mooney 등(1988)의 연구 외에는 찾기 어려우며, 프리셉터쉽에 관한 대부분의 연구들이 피교육자인 프리셉터를 대상으로 하고 있기 때문에(Olson, 1984; Shamian & Lemieux, 1984; Itano, 1987; McGrath & Princeton, 1987; Myrick, 1994), 다른 연구와 비교하기에는 어려움이 있다.

이러한 결과가 나타난 것은 프리셉터쉽이 프리셉터들에게 교육에 대한 동기유발을 시켜 자신들의 지식, 기술 영역을 더욱 이론화하려고 노력하였으며, 이러한 투입요소가 전반적인 업무수행능력을 향상시켰다고 볼 수 있다.

<표 5> 프리셉터쉽 경험전후 직무만족도의 하부영역 비교

종 속 변 수	사전조사		사후조사	
	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차	t	p
전문직수준	31.15±4.74	31.39±4.03	-.22	.824
상호작용	23.48±3.91	23.73±3.77	-.26	.799
자율성	26.52±4.11	27.30±3.84	-.81	.424
행정	26.00±5.17	26.27±4.77	-.22	.824
업무요구	13.00±3.75	12.97±2.80	.04	.970

특히 업무수행도의 6개 하위영역 중 ‘교육 및 협력’ 영역에서 프리셉터십 전후에 가장 높은 증가($p = .031$)를 보였는데, 이는 프리셉터가 프리셉터에게 일대일 교육을 하면서 ‘프리셉터 교육과정’에서 습득한 성인학습원리, 과학적인 문제해결, 수행평가 및 피이드백 등 일련의 교육과정(teaching process)을 직접 적용함으로써 프리셉터의 교육적 측면의 핵심역량(core competency)이 향상되었다고 볼 수 있다.

즉, 프리셉터십을 경험하고 난 후에 프리셉터들의 업무수행도가 증가하며 특히 업무수행 영역 중에서도 ‘교육 및 협력’영역이 높은 증가를 나타내어 프리셉터가 임상 현장에서 신입간호사를 교육하면서 대상자를 효과적으로 교육하고 지도할 수 있는 능력을 향상시키는데 영향을 미치는 것으로 생각된다.

2. 프리셉터십 경험이 프리셉터의 직무만족도에 미치는 영향

본 연구에서 프리셉터십 경험 전후에 프리셉터의 직무만족도를 측정한 결과 프리셉터십 경험전 직무만족도는 120.2점이고 프리셉터십 경험후의 점수는 121.7점으로 다소 증가하였지만 통계적으로 유의한 차이가 없었다<표 4>. 그러나, 이러한 결과는 동일한 병원에서 일반 간호사 683명을 대상으로 본 연구 실시 2개월 전 직무만족도를 조사한 결과 115.7점으로 나타나 프리셉터로 선정된 간호사의 직무만족도인 120.2점과는 매우 차이가 있는 것으로 나타났다(삼성서울병원 간호부, 1998). 이는 경력간호사 자신이 프리셉터로 선정되면 조직내에서 임상기술과 전문성을 인정받겠다고 생각하게 되어 직무만족도가 증진된다고 한 선행연구의 Mooney 등(1988)의 연구 결과를 지지한다고 할 수 있다.

그러나, 본 연구에서 프리셉터십 경험 전후의 직무만족도에 유의한 차이가 없고, 오히려 하위 척도 중 ‘업무요구’ 영역은 경험후의 점수가

13.00에서 12.97로 낮아졌는데, 이는 프리셉터가 자신의 근무시간 내에 완수해야 하는 간호업무이외에도 신입간호사를 교육해야 하는 프리셉터십을 위한 업무가 부가되기 때문에 상대적으로 많은 업무를 처리하는 데에 압박을 받았다 고 사료된다.

또한 신입간호사인 프리셉터(preceptee)의 능력 증진과 사회 적응을 성공적으로 완수시켜야 한다는 책임감 때문에 느끼는 긴장감도 직무만족을 저하시키는 요인이 될 수 있으리라 생각할 수 있다.

이러한 결과는 Chickerella 와 Lutz(1981)가 프리셉터들에게 어떠한 보상도 없이 신입간호사들의 역할전이가 일어나도록 돕고 그들의 역할모형이 되도록 요구하는 것이 심리적 부담감 및 실무에서의 긴장감을 가져오는 것은 당연하다고 지적한 것으로도 설명된다.

Yonge 등(1995)은 프리셉터가 얻을 수 있는 보상에는 내적 보상과 외적 보상이 있으며, 이 두가지 보상이 모두 이루어져야 역할을 지속, 강화시킬 수 있다고 하였다. 외적 보상이란 수당, 승진, 직함부여, 선호하는 근무변 조정, 환자 할당 조정 등을 들 수 있고, 내적 보상이란 교육기회의 확대 등이 포함된다. 본 연구 대상자들에게는 프리셉터 양성과정이라는 교육 프로그램에 참여하게 하고, 엄격한 기준에 의해 프리셉터로서 선발되었다는 점이 프리셉터의 자긍심을 높이는 효과로 나타나 내적 보상의 의미가 있었을 것으로 여겨진다. 외적 보상으로서의 프리셉터 과정 수료후 배지를 수여하여 프리셉터라는 직함을 부여하였는데 이것 외에 수당, 승진등의 물질적인 보상이 직접 주어지지 않았던 것이 직무만족을 상승시키지 못한 요인 중의 하나가 되었을 것으로 생각된다.

외적 보상을 시행하기 위해서는 복잡한 절차와 규정이 필요하지만 프리셉터의 직무만족을 향상시킴으로서 그 효율적인 역할을 추구하기 위해서는 필수적으로 그 제도를 도입해야 한다. 뿐만 아니라, 프리셉터가 많은 지지를 받을수록

직무만족도는 높아진다는 선행연구(Bizeck & Oermann, 1990)에 근거하여 끊임없는 지지와 인정을 통해 프리셉터들의 내적 보상이 이루어지도록 하는 것도 중요하다고 할 수 있다. 즉, 프리셉터에게 가해지는 환자간호의 책임과 프리셉터의 지도책임에 대해 적절히 시간을 분배할 수 있도록 제도화하는 것이 필요하며, 내외적 보상 체계를 필수적으로 마련해야 한다고 할 수 있다.

또한 프리셉터의 직무만족도 변화를 측정하기 위한 기간이 4주간으로서 너무 짧았던 것도 한 요인이 될 수 있다. 즉, 4주간의 프리셉터쉽 경험이 직무만족도에 변화를 일으킬 수 있을지에 대해 의문점을 가질 수 있다. 본 연구에서 프리셉터쉽 경험직후에 종속 변수를 측정한 것은 Ouellet(1993)과 Mooney 등(1984)의 연구에 근거하여 프리셉터쉽을 시행한 직후에 직무만족도를 측정하였다. 그러나 이 시기는 신입간호사에 대한 지도 책임 및 프리셉터쉽에서 요구되는 다양한 과제 및 평가에 대한 부담으로 프리셉터가 소진된 시기일 가능성이 높다고 사료되므로 4주간의 기간이 프리셉터쉽 경험으로 인한 프리셉터의 직무만족도 변화가 나타나기에는 짧은 기간이라고 판단된다.

즉, 프리셉터쉽 경험후 프리셉터의 직무만족도가 유의하게 증가하지 않았던 것은 보상체계의 문제, 효과 발생을 위한 측정 시기의 문제 등이라고 볼 수 있다.

VI. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구는 프리셉터쉽을 경험하기 전후에 프리셉터의 업무수행과 직무만족도의 변화를 파악해 봄으로써 프리셉터쉽 경험이 프리셉터에게 미치는 영향을 규명하기 위해 시도된 단일군 전후실험연구이다.

연구 대상은 서울시내 소재 3차 의료기관에

서 1998년도 프리셉터로 선정된 간호사 33명이었고, 자료 수집기간은 4월 16일부터 5월 25일까지였다.

연구 도구는 업무수행 정도를 측정하기 위해 Schwirian(1978)이 개발한 6-D scale을 이용하였고, 직무만족도를 측정하기 위해서는 Slavitt 등(1978)이 개발한 도구를 윤순녕(1990)이 번역한 설문지로 이용하였다.

수집된 자료 분석은 SPSSWIN을 이용하여 산술평균, 표준편차, paired t-test로 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

- 1) 본 연구 대상자들의 연령 분포는 26-30세 인 경우가 전체의 82%로 가장 많았고, 학력별로는 4년제 대학 이상의 졸업자가 82%를 차지하였다.
- 2) 본 연구 대상자의 프리셉터쉽 경험전후 업무수행도 변화는 각각 147.9점과 155.6점으로 유의하게 나타났다($p=0.038$). 각 하위영역별로는 지도성 영역이 14.21에서 15.24로, 위기관호 영역은 18.93에서 19.45로, 기획 및 평가 영역은 19.94에서 20.94로, 대인관계 및 의사소통 영역은 35.88에서 37.12로, 전문직 발전 영역은 29.61에서 30.58로, 교육 및 협력 영역에서는 29.3에서 32.2로 증가하여 제 1 가설인 '프리셉터가 프리셉터쉽을 시행하기 전보다 시행한 후에 업무수행도가 증가할 것이다' 는 지지되었다.
- 3) 프리셉터쉽 전후에 측정한 프리셉터의 직무만족도는 120.2에서 121.7로 평균의 증가는 있었으나 통계적으로 유의하지 않았다($p=.701$). 각 하위영역별로는 전문직 수준 영역에서 31.15에서 31.39로, 상호작용 영역에서는 23.48에서 23.73으로, 자율성 영역에서 26.52에서 27.30으로, 행정적 영역에서는 26.00에서 26.27로 증가하였으나 업무 요구 영역에서는 13.00에서 12.97로 감소함을 나타내었다. 제 2 가설인 '프리셉

터가 프리셉터십을 시행하기 전보다 시행한 후에 직무만족도가 증가할 것이다' 는 기각되었다.

본 연구 결과를 바탕으로 볼 때, 프리셉터십이 프리셉터의 업무수행도를 증가시키나 직무만족도는 증가시키지 못하는 것으로 나타났다. 이는 프리셉터 양성과정에서 다루었던 성인학습원리, 과학적인 문제 해결, 의사소통술, 피드백 등의 학습 내용과 직접 신입간호사를 현장 교육시킨 경험이 업무 영역에 영향을 주어 프리셉터 개인의 업무수행 능력을 향상시킨다고 볼 수 있다. 또한 조직측면에서도 조직구성원의 능력 개발이라는 효과를 얻을 수 있다고 할 수 있다. 그러나 신입간호사의 현장교육을 담당하는 역할을 충실히 이행하기 위해서는 프리셉터의 동기화가 우선이 되어야 하며 이를 위해서 프리셉터의 직무만족을 유도해야 할 필요가 있다.

2. 제 언

이상의 연구 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 1) 프리셉터십을 경험하지 않는 다른 경력간호사를 대조군으로 설정하여 반복연구가 필요하다.
- 2) 프리셉터에게 내외적 보상제도를 실시하기 전후의 직무만족도 변화에 관한 연구가 필요하다.
- 3) 프리셉터십 경험후 시간 경과에 따라 프리셉터의 업무수행도와 직무만족도를 측정하여 그 변화를 파악하는 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

김혜순 (1982). 신규간호사의 스트레스요인에 관한 분석연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.

삼성서울병원 간호부 (1998). 간호지원팀 업무개발 문서: 직무만족도 조사 결과.

윤순영 (1990). 보건소 인력 특성 및 조직구조와 직무만족과의 관계. 간호학논문집, 4(1), 72-90.

Alexander, M. F. (1983). Learning to nurse: integrating theory & practice, Edinburgh: Churchill Livingstone.

Bain, L. (1996). Preceptorship: a review of the literature. Journal of Advanced Nursing, 24, 104-107.

Bizek, K. S., & Oermann, M. H. (1990). Critical care education: Study of educational experiences, support, and job satisfaction among critical care nurse preceptors. The Journal of Critical Care, 19(5), 439-444.

Bowles, N. (1995). A critical appraisal of preceptorship. Nursing Standard, 9(45), 25-28.

Carey, S. J., & Campbell, S. T. (1994). Preceptor; mentor, and sponsor roles. Journal of Nursing Administration, 12, 39-48.

Chickerella, B. G., & Lutz, W. J. (1981). Professional nurturance: preceptorship for undergraduate nurse. American Journal of Nursing, 81(1), 107-109.

Ellis, H. (1993). Teaching roles in critical care-the mentor and preceptor. Intensive and Critical Care, 9, 152-156.

Goldenberg, D. (1987). Precpetorship: A one-to-one relationship with a tripple "p" rating(preceptor, preceptee, patient). Nursing Forum, 23(1), 10-15.

Goldenberg, K., & Iwasiw, C. (1993). Professional socialization of nursing

- students as an outcome of a senior clinical preceptorship experience. Nurse Education Today, 13, 3-15.
- Hayes, E. (1994). Helping preceptors mentor the next generation of nurse practitioners. Nurse Practitioner, 19(6), 62-66.
- Hitching, K. S. (1989). Preceptors promote competence and retention: strategies to achieve success. The Journal of Continuing Education in Nursing, 20(6), 255-260.
- Itano, J. K., Warren, J. J., & Ishida, D. N. (1987). A comparison of role conceptions and role deprivation of baccalaureate students in nursing participating in a preceptorship or a traditional clinical program. Journal of Nursing Education, 26(2), 69-73.
- Kramer, M. (1970). Role conceptions of baccalaureate nurses and success in hospital nursing. Nursing Research, 19(5), 428-439.
- Kramer, M. (1974). The reality shock : Why nurses leave nursing. St. Louis: Mosby.
- Kramer, N. (1993). Preceptorship policy: a tool for success. The Journal of Continuing Education in Nursing, 24(6), 274-276.
- Langstone. (1990). Comparative effects of baccalaureate and associate degree educational programmes on the professional socialization of nursing students. In the Nursing Profession: Turning Points. St. Louis: Mosby.
- McGrath, B. J., & Princeton, J. C. (1987). Evaluation of a clinical preceptor program for new graduates—eight years later. The Journal of Continuing Education in Nursing, 18(4), 133-136.
- Mooney, V., Diver, B., & Schnackel, A. (1988). Developing a cost-effective clinical preceptorship program. Journal of Nursing Administration, 18(1), 31-36.
- Morrow, K. L. (1984). Preceptorship in nursing staff development. Aspen: Rockville, Maryland
- Myrick, F. (1988). Preceptorship; A viable alternative clinical teaching strategy. Journal of advanced nursing, 13, 588-591.
- Myrick, F., & Barrett, C. (1994). Selecting clinical preceptors for basic baccalaureate nursing students: a critical issue in clinical teaching. Journal of Advanced Nursing, 19, 194-198.
- Olson, R. K., Gresley, R. S., & Heater, B. S. (1984). The effects of an undergraduate clinical internship on the self-concept and professional role mastery of baccalaureate nursing students. Journal of Nursing Education, 23(3), 105-108.
- Ouellet, L. L. (1993). Relationship of a preceptship experience to the views about nursing as a profession of baccalaureate nursing students. Nursing Education Today, 13, 16-23.
- Palmer, I. (1983). From whence we came, The nursing profession: A time to speak. New York: McGraw-Hill.
- Palmer, E. A. (1987). The nature of the mentor relationship in nurse education. A study to introduce the mentor.

- London: South Bank Polytechnic
- Philips, L. L. (1977). Mentors and proteges: a study of the career development of women managers and executives in business and industry. Doctoral dissertation, University of California, Los Angeles. Dissertation Abstracts International
- 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.
- Schamian, J., & Inhaber, R. (1985). The concept and practice of preceptorship in contemporary nursing: a review of pertinent literature. International Journal of Nursing Studies, 22(2), 79-88.
- Schamian, J., & Lemieux, S. (1984). An evaluation of the preceptor model vs the formal teaching model. The Journal of Continuing Education in Nursing.
- Schwirian, P. M. (1978). Evaluating the performance of nurses : A multi-dimensional approach. Nursing Research, 27(6), 347-351.
- Slavitt, D. B., Stamps P. L., Piedmont, E. B., & Hasse, A. N. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. Nursing Research, 27(2), 114-120.
- Tough, A. M. (1979). The adult's learning projects: a fresh approach to theory and practice in adult learning. Toronto: Ontario Institute for Studies in Education, Research in Education Series.
- Vance, C. N. (1977). The mentor connection. The Journal of Nursing Administration, April, 7-13.
- Williams, J., Baker, G., Clark, B., Ehnis-Roebuck, C., Gupta, L., Johnson, J., Nix, L., & Petrillo, S. S. (1993). Collaborative preceptor training: a creative approach in tough times. The Journal of Continuing Education in Nursing, 24(4), 153-157.
- Yonge, O., Krahn, H., Trojan, L., & Wilson, S. (1995). Acknowledging preceptors: not an easy task. The Journal of Continuing Education in Nursing, 26(4), 150-157.
- Abstract -
- Key concept : Preceptor, Preceptorship, Nursing performance, Job satisfaction
- The Effect of the Preceptorship on Nursing Performance and Job Satisfaction of the Preceptor
- Lee, Chung Hee* · Kim, Dong Oak**
- The purpose of this study is to investigate the effect of the preceptorship on nursing performance and job satisfaction of the preceptor. This study was as a one group pretest-posttest study. The subjects were 33 nurses who

* Department of Nursing, Samsung Medical Center

was selected as preceptors in 1998. This study was carried out from 16 April 1998 to 25 May 1998.

Nursing performance was measured on a 6-D scale developed by Schwirian (1978) and job satisfaction was measured by a tool developed by Slavitt et al.(1978) and interpreted by Yoon (1990).

The collected data were analyzed by paired t-test with SPSSWIN.

The results were summarized as follows:

1. After the preceptorship, nursing performance of the preceptor increased significantly compared to before the preceptorship. All of the score of subscales was increased.
2. After the preceptorship, job satisfaction of the preceptor was increased slightly compared with before the preceptorship, but it was not

statistically significant. The scores of the subscales increased in job status, interaction, autonomy, and organization. However, the score of the task requirement was decreased.

Through the results of this study, increase in nursing performance, but only a slight increase in job satisfaction can be observed(not statistically significant). It seems that the content of preceptor program, the principle of adult learning, scientific problem solving, communication, feedback, and direct teaching experience affect the individual nursing performance of the preceptor. The preceptorship was useful with personnel development in terms of organization. To fully carry out the role of educating the preceptee, it is important to motivate the preceptor and to induce job satisfaction of the preceptor.