



# 신입간호사와 프리셉터 간 갈등경험에 따른 프리셉터의 핵심역량

김 미 경<sup>1)</sup> · 권 인 각<sup>2)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

1995년 이후부터 국내 임상에 도입된 프리셉터십은 신입간호사 뿐 아니라 프리셉터와 병원에 모두 긍정적인 효과를 가져와 현재 많은 병원에서 적용하고 있다(김혜숙 등, 1998; 김창희 등, 2000; 이원희 등, 1998; 이정희, 김동욱, 2000). 그러나 프리셉터십이 진행되는 동안 프리셉터와 신입간호사는 1:1의 대인관계를 통해 교육자와 학습자로 만나며 서로 다른 성격과 지식, 경험의 차이가 있기 때문에 이들 사이에 갈등은 불가피하게 발생할 수 있다(Abruzzes, 1992). 갈등은 ‘조직 내에서 개인이나 집단이 공동으로 일하는데 어려움을 겪는 형태로 일상적인 활동이 방해되거나 파괴되는 상태’를 말하며(Reitz, 1981), 프리셉터십 기간 동안 일부 프리셉터는 신입간호사와의 관계에서 갈등을 경험한 것으로 나타났다(류은혜, 김명희, 강인순, 2004). 또한 Myrick과 Mammchur(2003)는 프리셉터와 프리셉터 간에 발생하는 갈등은 이들에게 긍정적인 영향을 주기도 하지만 한편으로는 프리셉터의 자존감을 낮추며 학습을 방해하고 건강을 해롭게 하였다고 보고하였다. 이러한 연구결과를 통하여 프리셉터십 기간 동안 신입간호사와 프리셉터 간에 발생하는 갈등을 줄이고 이를 긍정적으로 해결하여야 성공적인 신입간호사 교육이 진행될 것으로 생각된다.

프리셉터는 신입간호사와의 관계에서 불가피하게 발생하는 갈등의 해결방법을 알아야 하며(Levy, Gjerde, & Albert, 1997), 프리셉터가 역할 스트레스를 덜 인지하면서 프리셉터

십을 원활하게 운영하기 위해서는 프리셉터로서 요구되는 자질 및 역량을 충분히 갖고 있어야 한다(Atkins & Williams, 1995). 핵심역량은 특정지위에서 전문적 기준에 의해 설정된 기대를 성취하는데 개인이 수행하는 일련의 활동(MIT, 1996)으로, 권인각 등(2002)은 프리셉터 핵심역량 평가도구를 개발하여 이에 따른 신입간호사의 교육효과를 평가하였는데 우수 핵심역량을 갖춘 프리셉터에게 교육받은 신입간호사의 업무수행능력 향상 정도 및 프리셉터에 대한 만족도가 모두 높게 나타났다. 이 같은 결과로부터 핵심역량이 우수한 프리셉터는 신입간호사와의 갈등을 더 효과적으로 관리하며 교육할 것을 예상할 수 있다. 그러나 프리셉터의 핵심역량과 신입간호사의 교육을 방해할 수 있는 신입간호사와 프리셉터 간의 갈등경험에 대한 선행연구는 부족한 상태이다.

따라서 향후 효율적인 프리셉터십 운영과 프리셉터의 핵심역량을 발전시키는 교육프로그램을 개발하기 위해서는 신입간호사와 프리셉터의 상호관계에서 발생하는 갈등의 특성과 이에 따른 프리셉터의 역량을 파악하는 것이 필요하다.

### 연구 목적

본 연구에서는 프리셉터십 기간 동안 신입간호사와 프리셉터의 상호관계에서 발생하는 갈등 현황과, 프리셉터의 핵심역량이 이들의 상호관계에서 발생하는 갈등에 미치는 영향을 파악하여 프리셉터 핵심역량을 발전시키기 위한 교육프로그램 개발의 기초자료를 마련하고자 한다.

연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

**주요어 :** 갈등, 프리셉터십, 간호사

1) 삼성서울병원 간호교육파트 수간호사

2) 성균관대학교 의과대학 삼성서울병원 임상간호학교실 부교수(교신저자 E-mail: ingak.kwon@samsung.com)

- 프리셉터와 신입간호사의 갈등경험(유무, 빈도, 지속기간)을 파악한다.
- 프리셉터 핵심역량에 대한 프리셉터 자가평가와 신입간호사의 평가를 파악하고 비교한다.
- 프리셉터와 신입간호사 사이의 갈등경험 유무에 따른 프리셉터의 핵심역량의 차이를 파악한다.

**용어 정의**

● 프리셉터

신입간호사 교육에 대한 공식적인 교육프로그램을 이수한 후 신입간호사들에게 자문 역할을 수행하고 역할모델이 되는 경력간호사(Bellinger & McCloskey, 1992)로서, 본 연구에서는 일 병원에서 2년 이상 근무하고 현 부서에서 1년 이상의 경험을 갖춘 간호사로 부서장의 추천을 받아 20시간의 프리셉터 교육과정과 시험을 통과한 경력간호사를 말한다.

● 프리셉터 핵심역량

핵심역량은 특정역할을 효과적으로 수행하여 성과를 이루는데 가장 핵심적인 지식, 기술, 가치 및 행동양식이다(McLagan, 1996). 본 연구에서는 권인각 등(2002)이 개발한 프리셉터 핵심역량 평가도구를 이용하여 측정한 것을 말하며, 점수가 높을수록 핵심역량이 우수함을 나타낸다. 프리셉터 핵심역량에 대한 평가는 프리셉터 스스로 자신의 역량에 대해 평가한 것과 연구대상의 프리셉터에게 교육을 받은 신입간호사가 자신을 교육한 프리셉터의 핵심역량을 평가한 것을 뜻한다.

● 갈등경험

갈등(Conflict)은 일반적으로 ‘조직 내에서 개인이나 집단이 공동적으로 일하는데 어려움을 겪는 형태로 일상적인 활동이 방해되거나 파괴되는 상태’이다(Reitz,1981). 본 연구에서 갈등이란 프리셉터십 기간 동안 신입간호사와 그 신입간호사를 교육한 프리셉터 간에 발생하는 대인갈등으로 교육이 진행되는 과정에서 서로 자신의 목적, 욕구, 이익, 신념, 업무에 상충된다고 인식하게 되는 상황을 말하며, 갈등경험은 갈등의 유무와 갈등빈도, 갈등지속기간에 대해 설문한 결과를 말한다.

**연구 방법**

**연구 설계**

효율적인 프리셉터십 운영과 프리셉터의 핵심역량을 발전시키는 교육프로그램을 개발하기 위해, 신입간호사와 프리셉터

가 상호관계에서 경험하는 갈등 유무에 따른 프리셉터의 핵심역량의 차이에 대한 비교조사연구이다.

**연구 대상**

본 연구는 서울시내에 소재한 프리셉터십 체도를 운영하고 있는 1200병상의 일 전문종합병원에 근무하는 신입간호사 100명과 그 신입간호사를 교육한 프리셉터 100명을 대상으로 하였다.

**연구 도구**

프리셉터 핵심역량 평가도구는 권인각 등(2002)이 개발한 도구로 역할모델 영역 10문항, 사회 촉진자 영역 8문항, 교육자의 영역은 학습요구의 사정 4문항, 학습경험의 계획 3문항, 학습계획의 수행 7문항, 업무수행의 평가 2문항 등 총 34문항으로 구성되어 있으며, Likert 4점 척도로 매우 일치함 4점, 대체로 일치함 3점, 대체로 일치하지 않음 2점, 전혀 일치하지 않음 1점으로 평가하여 점수가 높을수록 핵심역량이 우수함을 나타낸다. 핵심역량 평가도구에 대한 신뢰도는 Cronbach  $\alpha$  신입간호사 0.973, 프리셉터 0.935이다. 갈등경험은 프리셉터십 기간동안 신입간호사와 프리셉터가 상호관계에서 갈등을 경험했는지에 대한 유무를 선택하도록 한 후, 갈등이 있었다고 응답한 프리셉터와 신입간호사에 대해 갈등의 경험빈도와 지속기간을 설문조사 하였다.

**자료 수집 방법**

자료수집 기간은 2005년 5월부터 2006년 6월까지이며, 연구대상 병원의 간호부로부터 설문조사에 대한 동의를 얻은 후 프리셉터십이 종료되는 시점에 해당단위를 방문하여 설문지를 배부하였다. 설문조사에 동의한 신입간호사와 그를 교육한 프리셉터는 각자 다른 장소에서 설문지를 자가 작성 하도록 하여 수거하였다. 설문지는 신입간호사 100명과, 프리셉터 100명에게 각각 배부하였으며, 신입간호사 98부, 프리셉터 96부를 수거하여 회수율은 신입간호사 98%, 프리셉터는 96%이었고, 그 중 한 쌍을 이루어 수거된 신입간호사용 설문지 94부, 프리셉터용 설문지 94부를 분석하였다.

**자료 분석 방법**

수집된 자료는 SPSS 12.0을 이용하여 분석하였다. 대상자들의 일반적 특성과 갈등경험(갈등유무, 빈도, 지속기간), 프리셉터 핵심역량 평가 결과는 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차를

이용하였고, 프리셉터 역량에 대한 프리셉터 자가평가와 신입 간호사의 평가의 집단 간 비교는 paired t-test, 신입간호사와 프리셉터의 갈등경험에 따른 프리셉터 핵심역량의 차이는 t-test를 이용하여 비교하였다.

균 4.31년, 프리셉터로서의 경력은 평균 2.23년, 교육한 신입 간호사 수는 3.50명이었다.

## 연구 결과

### 대상자의 일반적 특성

신입간호사와 프리셉터의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 신입간호사의 평균연령은 23.29세이며 교육정도는 간호대학 85.1%, 전문대학 14.9%였다. 프리셉터는 평균연령이 28.29세이며, 교육정도는 RN-BSN 이상이 81%를 차지했다. 프리셉터의 총 근무연수는 평균 5.92년, 현 부서에서의 근무연수는 평

### 프리셉터십 기간 동안 신입간호사와 프리셉터가 경험한 갈등경험

신입간호사와 프리셉터가 1:1의 대응으로 이루어진 94건의 상호작용을 분석한 결과, 프리셉터십 기간 동안 프리셉터는 66.0%, 신입간호사는 44.7%가 상호관계에서 갈등이 있었다고 응답하여 프리셉터에서 더 많은 수가 갈등을 경험하는 것으로 나타났다.

신입간호사와 프리셉터의 1:1 상호관계에서 갈등경험을 살펴보면 신입간호사와 프리셉터 모두 갈등이 있었던 관계는 30.9%, 신입간호사는 갈등이 있었으나 프리셉터는 갈등이 없

<Table 1> Demographic characteristics of newly graduated nurses and preceptors

Category	Newly graduated nurses (N=94)			Preceptors (N=94)		
	N	%	Mean ±SD	N	%	Mean ±SD
Age (year)	≤23	65	69.1	0	0	23.29±1.17
	24-26	29	30.9	26	27.7	
	27-29	0	0	40	42.6	
	≥30	0	0	28	29.8	
Sex	Male	4	4.3	0	0	
	Female	90	95.7	94	100	
Marital status	Unmarried	92	97.9	63	67.0	
	Married	2	2.1	31	33.0	
Education	College	14	14.9	18	19.0	
	RN-BSN	0	0	13	13.8	
	Bachelor	80	85.1	53	56.4	
	Master	0	0	10	10.6	
Religion	Protestant	15	16.0	32	34.0	
	Catholic	19	20.2	20	21.3	
	Buddhism	14	14.9	8	8.5	
	None	46	48.9	34	36.2	
Department	Internal medicine	22	23.4	22	23.4	
	Surgery	33	35.1	33	35.1	
	Other units	20	21.3	20	21.3	
	ICU	14	14.9	14	14.9	
	OR	5	5.3	5	5.3	
Career at clinic (year)	≤4	·	·	32	34.4	5.92±2.56
	5-7	·	·	39	41.9	
	≥8	·	·	22	23.7	
Career at present unit(year)	≤2	·	·	13	14.0	4.31±2.07
	3-5	·	·	54	58.1	
	≥6	·	·	26	28.0	
Career as preceptor(year)	≤1	·	·	47	50.0	2.23±1.81
	2-4	·	·	26	27.7	
	≥5	·	·	21	22.3	
Number of educated preceptees	≤1	·	·	17	18.1	3.50±2.34
	2-4	·	·	53	56.4	
	≥5	·	·	24	25.5	

있던 관계는 13.8%, 신입간호사는 갈등이 없었으나 프리셉터는 갈등이 있었던 관계는 35.1%, 신입간호사와 프리셉터 모두 갈등이 없었던 관계는 20.2%로 나타났다<Table 2>.

<Table 2> The conflict experience between newly graduated nurses and preceptors

Conflict experience	Newly graduated nurses (N=94)		Total
	Yes	No	
Preceptors(N=94)	Yes	29(30.9%)	62(66.0%)
	No	13(13.8%)	32(34.0%)
Total	42(44.7%)	52(55.3%)	94(100%)

프리셉터십 기간 동안 상호관계에서 갈등이 있었다고 응답한 신입간호사와 프리셉터의 갈등이 발생한 빈도와 갈등의 지속기간은 <Table 3>과 같다.

1일 1회 이상 갈등이 있었다고 응답한 신입간호사는 23.8%, 프리셉터는 33.9%였으며, 매일 갈등을 경험하지 않았지만 1주에 1회 이상 갈등이 있었다고 응답한 신입간호사는 35.7%, 프리셉터는 48.4%로 신입간호사보다 프리셉터가 더 빈번하게 갈등을 경험하는 것으로 나타났다.

갈등이 지속된 기간에 대해서는 신입간호사의 66.7%, 프리

셉터의 82.3%가 갈등을 당일 내에 해결하였다고 응답하였으나, 신입간호사의 경우 28.6%에서는 갈등이 수일-1주 동안 지속된다고 응답하여 신입간호사가 프리셉터보다 갈등을 더 오래 경험하고 있었다.

**프리셉터 핵심역량에 대한 프리셉터 자기평가와 신입간호사의 평가 비교**

프리셉터가 자신의 핵심역량에 대해 자가 평가한 결과와 이들이 교육한 신입간호사가 자신을 교육한 프리셉터의 핵심역량에 대해 평가한 결과는 <Table 4>와 같다. 프리셉터의 핵심역량은 두 집단에서 모두 역할모델, 교육자, 사회화 촉진자의 순서로 우수하게 나타났으며 핵심역량 총점과 모든 세부 영역에 있어 두 군 간에 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

**신입간호사와 프리셉터의 갈등유무에 따른 프리셉터 핵심역량 비교**

- 신입간호사의 갈등유무에 따른 프리셉터 핵심역량 평가 비교  
신입간호사가 프리셉터와의 관계에서 갈등을 경험했는지에

<Table 3> Frequency and duration of conflicts between newly graduated nurses and preceptors

Category		Newly graduated nurses (N=42)	Preceptors (N=62)
		N(%)	N(%)
Frequency	≥1/day	10(23.8%)	21(33.9%)
	1/week ≤ frequency < 1/day	15(35.7%)	30(48.4%)
	<1/week	8(19.0%)	10(16.1%)
	etc.	5(11.9%)	1( 1.6%)
	No response	5(11.9%)	0( 0.0%)
Duration	≤ 1day	28(66.7%)	51(82.3%)
	1day < duration ≤ 1 week	12(28.6%)	6( 9.7%)
	> 1week	0( 0.0%)	1( 1.6%)
	Continued	0( 0.0%)	1( 1.6%)
	etc.	1( 2.4%)	3( 4.8%)
	No response	1( 2.4%)	0( 0.0%)

<Table 4> Preceptor's core competency evaluation by newly graduated nurses and preceptors

Category	Newly graduated nurses (N=94)	Preceptors (N=94)	t	p
	Mean ± SD	Mean ± SD		
Role model	3.42±0.411	3.36±0.311	1.278	.204
Facilitator	3.03±0.539	3.05±0.298	-.292	.771
Subtotal of educator	3.12±0.456	3.15±0.311	-.540	.590
- Learning need assessment	3.13±0.558	3.09±0.388	.764	.447
- Learning experience planning	2.99±0.586	2.96±0.524	.366	.715
- Learning plan implementation	3.18±0.444	3.25±0.345	-1.297	.198
- Job performance evaluation	3.16±0.510	3.14±0.398	.387	.699
Total	3.15±0.399	3.19±0.255	-.633	.528

따라 프리셉터의 핵심역량에 차이가 있는지를 비교하고자, 프리셉터와 갈등을 경험한 신입간호사 집단과 경험하지 않은 신입간호사 집단으로 나누어 프리셉터 핵심역량에 차이가 있는지 분석하였다. 또한 갈등을 경험한 신입간호사를 교육한 프리셉터 집단과 갈등을 경험하지 않은 신입간호사를 교육한 프리셉터 집단으로 나누어 이들이 자신의 역량에 대해 자가 평가한 결과를 분석하였다<Table 5>.

신입간호사 중 갈등을 경험하지 않았던 집단은 갈등을 경험한 집단에 비해 자신을 담당했던 프리셉터의 역량이 역할 모델을 제외한 모든 영역에서 더 우수하다고 평가하였다. 반면에 프리셉터는 자신이 교육한 신입간호사의 갈등경험 여부와 상관없이 프리셉터 핵심역량을 동일하게 평가하여 대조적인 결과를 나타내었다.

● 프리셉터의 갈등유무에 따른 프리셉터 핵심역량 비교

신입간호사를 교육하는 과정에서 프리셉터가 갈등을 경험했던 집단과 경험하지 않은 집단에 있어 프리셉터의 핵심역량에 차이가 있는지를 확인하기 위해, 신입간호사와 갈등을 경험한 프리셉터 집단과 경험하지 않은 프리셉터 집단으로 나누어 이들의 핵심역량에 차이가 있었는지 분석하였다. 또한 갈등을 경험한 프리셉터가 교육한 신입간호사 집단과 갈등을 경험하지 않은 프리셉터가 교육한 신입간호사 집단으로 나누어 이들이 자신을 교육한 프리셉터 역량에 대해 평가한 결과

를 분석하였다<Table 6>.

신입간호사와 갈등을 경험한 프리셉터 집단은 갈등을 경험하지 않은 프리셉터 집단에 비해 자신의 교육자 수행 역량이 더 우수하다고 평가하였으며( $t=2.874, p=.005$ ), 통계적으로 유의하지는 않았지만( $t=1.634, p=.106$ ) 전반적인 평가에서도 자신의 역량을 약간 더 우수하다고 평가하였다. 그러나 신입간호사들은 이들 두 집단의 핵심역량에 차이가 없다고 인식하였으며, 통계적으로 유의하지 않은 정도지만 갈등을 경험하지 않은 프리셉터의 핵심역량이 더 우수하다고 평가하였다( $t=.838, p=.404$ ).

논 의

프리셉터십 기간 동안 신입간호사와 프리셉터가 경험한 갈등경험

대인관계에서 상호간의 목표나 의견의 모호성, 성격상의 부조화, 권력과 지위의 차이 등은 갈등의 원인이 될 수 있다(Draft, 1993). 프리셉터십 기간 동안 신입 간호사와 프리셉터는 업무 수행에 대한 기대와 의사소통 스타일이 일치하지 않을 수 있으며(Goldenberg & Iwasiw, 1993), 지식과 경험의 차이가 있으므로 갈등(Abruzzes, 1992)이 발생할 가능성이 높다. 본 연구에서는 프리셉터십 기간 동안 프리셉터의 66.0%, 신입

<Table 5> Preceptor's core competency evaluation related to newly graduated nurses' conflicts

Category	Evaluation by newly graduated nurses				Self-evaluation by preceptors			
	Yes(N=42) Mean(SD)	None(N=52) Mean(SD)	t	p	Yes(N=42) Mean(SD)	One(N=52) Mean(SD)	t	p
Role model	3.37(0.376)	3.46(0.436)	-1.154	.252	3.35(.277)	3.36(.339)	-.162	.872
Facilitator	2.86(0.559)	3.17(0.485)	-2.877	.005	3.05(.304)	3.06(.295)	-.103	.918
Subtotal of educator	2.95(0.427)	3.25(0.436)	-3.405	.001	3.12(.308)	3.16(.314)	-.509	.612
- Learning need assessment	2.94(0.547)	3.29(0.518)	-3.251	.002	3.07(.386)	3.10(.392)	-.384	.702
- Learning experience planning	2.75(0.579)	3.18(0.522)	-3.813	.000	2.90(.590)	3.01(.464)	-.306	.760
- Learning plan implementation	3.06(0.421)	3.27(0.442)	-2.417	.018	3.25(.357)	3.26(.337)	-1.008	.316
- Job performance evaluation	3.05(0.492)	3.26(0.510)	-2.045	.044	3.13(.399)	3.14(.400)	-.162	.872
Total	3.02(0.369)	3.27(0.389)	-3.239	.002	3.18(.242)	3.20(.268)	-.384	.702

<Table 6> Preceptor's core competency evaluation related to preceptors' conflicts

Category	Evaluation by newly graduated nurses				Self-evaluation by preceptors			
	Yes(N=42) Mean(SD)	None(N=52) Mean(SD)	t	p	Yes(N=42) Mean(SD)	One(N=52) Mean(SD)	t	p
Role model	3.38(0.417)	3.51(0.390)	-1.520	.132	3.38(0.338)	3.32(0.252)	.914	.364
Facilitator	3.02(0.597)	3.05(0.414)	-.258	.797	3.08(0.316)	3.00(0.256)	1.315	.192
Subtotal of educator	3.08(0.482)	3.18(0.400)	-1.036	.303	3.18(0.338)	3.08(0.240)	1.591	.115
- Learning need assessment	3.10(0.567)	3.21(0.541)	-.918	.361	3.10(0.429)	3.05(0.295)	.591	.556
- Learning experience planning	2.97(0.613)	3.01(0.539)	-.291	.772	2.96(0.578)	2.95(0.409)	.057	.955
- Learning plan implementation	3.14(0.457)	3.25(0.415)	-1.135	.259	3.32(0.355)	3.12(0.288)	2.874	.005
- Job performance evaluation	3.11(0.531)	3.27(0.458)	-1.382	.170	3.12(0.431)	3.17(0.327)	-.586	.559
Total	3.13(0.436)	3.21(0.318)	-.838	.404	3.21(0.279)	3.13(0.194)	1.634	.106

간호사의 44.7%가 상호관계에서 갈등을 경험하였다고 응답하여, 프리셉터에서 더 많은 수가 갈등을 경험하고 있었다. 또한 갈등이 있었던 신입간호사와 프리셉터 중에서 신입간호사의 23.8%, 프리셉터의 33.9%가 1일 1회 이상 갈등을 경험한다고 응답하여 프리셉터가 신입간호사보다 더 자주 갈등을 경험하고 있었지만, 프리셉터의 82.3%, 신입간호사의 66.7%가 당일 내 갈등을 해결하고 있어 신입간호사의 갈등이 더 오래 지속됨을 알 수 있었다.

권력과 지위에 있어 상대적으로 우위에 있는 프리셉터가 신입간호사와의 상호관계에서 더 자주 갈등을 경험하는 이유는 프리셉터가 신입간호사의 역할 전이를 도우며 그들의 역할모델이 되어야 한다고 기대 받는 것에 대해 심리적 부담감을 갖고 있기 때문이지만(Chickerella & Lutz, 1981), 반면에 프리셉터는 신입간호사의 관계에서 주도권을 갖고 갈등을 해결하기 때문에 신입간호사보다 갈등의 지속기간이 짧았다고 생각한다.

프리셉터와 신입간호사의 프리셉터십 평가회에 수차례 참석했던 본 연구자의 경험에 의하면 프리셉터십 종료 후 신입간호사는 독립적으로 병원에서 기대하는 팀간호를 수행해야 하므로, 프리셉터는 프리셉터십이라는 제한된 교육기간 동안 신입간호사가 학습목표를 모두 성취하는 것이 어려운 일이라는 것을 인정하면서도 이미 설정한 학습목표를 이루기를 기대하였다. 그러므로 프리셉터는 신입간호사가 이미 교육받은 내용을 이해하지 못하거나 지도한 대로 따르지 못했을 때 신입간호사에 대해 갈등을 느끼고 있었다. 한편 신입간호사는 프리셉터로부터 배운 많은 지식과 임상 실무술을 충분히 이해하지 못하거나 수행하지 못할 때마다 프리셉터의 기대를 충족시키지 못하여 미안함을 느끼며 자신의 낮은 임상실무술과 지식으로 인해 위축되어 있었다.

간호가 점차 전문화되어가는 임상현장에서 신입간호사가 4-8주의 교육을 받은 후 경력간호사와 같은 역할을 하도록 기대하는 것은 신입간호사와 프리셉터에게 매우 큰 부담이 되는 것이 현실이다. 따라서 프리셉터십 종료 후 신입간호사가 실제로 갖출 수 있는 역량에 근거하여 신입간호사의 역할을 재규정하고 이에 따라 신입간호사를 교육해야 하며, 신입간호사가 단계적으로 성장하도록 교육하는 경력개발제도가 필요하다고 생각한다.

### 프리셉터 핵심역량에 대한 프리셉터 자기평가와 신입간호사의 평가 비교

프리셉터 핵심역량에 대해 프리셉터가 자가 평가한 결과와 신입간호사가 평가한 결과를 비교하였을 때 두 집단 간에 유의한 차이가 없었으며, 두 집단에서 모두 역할모델, 교육자,

사회화 촉진자 순서로 우수하게 나타난 것은 선행연구의 결과(권인각 등, 2002; 양남영, 한성숙, 2004a, 2004b)와 일치하였다. 프리셉터 핵심역량의 세부영역별 우선순위가 일치하게 나타나는 이유는 프리셉터십을 마친 후 신입간호사는 환자에게 직접적인 간호를 제공해야 하기 때문에 프리셉터는 해당 간호단위에서 직무기술서에 정해진 바에 따라 일반 간호사로서 역할을 수행하는 ‘역할모델’ 영역과 신입간호사가 독자적으로 간호사의 업무를 수행할 수 있도록 하는 ‘교육자’ 영역에 우선순위를 두고 역할을 수행하기 때문이라고 생각한다.

### 신입간호사와 프리셉터의 갈등에 따른 프리셉터 핵심역량 비교

#### ● 신입간호사의 갈등에 따른 프리셉터 핵심역량 비교

신입간호사 중 프리셉터와 갈등을 경험하지 않았던 집단은 갈등을 경험한 집단에 비해 자신을 담당했던 프리셉터의 역량을 역할모델을 제외한 모든 영역에서 더 우수하다고 평가하였다. 세부 영역별로 살펴보면 프리셉터와 갈등을 경험한 신입간호사는 자신의 프리셉터 역량 중 사회화 촉진자와 교육자로서의 역량에 대해 Likert 3점(대체로 일치함)이하로 핵심역량이 부족하다고 평가하였으나 갈등을 경험하지 않은 신입간호사들은 자신을 교육한 프리셉터의 이러한 역량에 대해 Likert 3점 이상으로 평가하여, 갈등을 경험한 신입간호사의 프리셉터의 역량보다 갈등을 경험하지 않은 신입간호사의 프리셉터의 핵심역량이 더 우수하다고 인식됨을 알 수 있었다.

그러나 프리셉터는 자신이 교육한 신입간호사의 갈등경험 여부와 상관없이 프리셉터 핵심역량을 동일하게 평가하여 신입간호사와 프리셉터 간에는 프리셉터 핵심역량에 대해 인식 차이가 있었다. 프리셉터는 자신이 교육한 신입간호사의 갈등에 관계없이 두 집단에서 모두 사회화 촉진자, 교육자 역량에 대해 Likert 3점 이상으로 핵심 역량을 갖추었다고 평가하였다. 이렇게 신입간호사와 프리셉터 간에 인식차이가 있는 경우, 프리셉터는 신입간호사가 프리셉터와 갈등을 느꼈을 때 갈등의 원인을 자신의 역량 부족보다는 신입간호사의 역량 부족이나 업무량 과다 등으로 인식할 수 있어 신입간호사의 갈등 해결에 장애가 될 것으로 생각된다.

특히 갈등을 경험한 신입간호사는 프리셉터의 ‘사회화 촉진자’역량을 가장 낮게 평가하였는데, ‘사회화 촉진자’역할은 신입간호사의 성격이나 유형, 적응단계에 맞게 지지해 주고 신입간호사가 전문직 간호사로서 자부심을 갖고 병원 조직에 적응하도록 노력하는데 동기부여를 하는 역할로(권인각 등, 2002) 신입간호사와 프리셉터가 보다 편안한 인간관계 속에서 프리셉터십 기간을 지낼 수 있도록 하는데 중요한 요인이라고 생각한다. 신입간호사는 프리셉터와의 갈등이 잘 해결되지

않는 경우 간호직에 적응하는데 더 어려움을 호소하고 초기에 포기하는 경우로 이어질 수 있다. 그러므로 향후 프리셉터들의 사회화 촉진자 역할을 발전시키도록 하는 내용을 교육 프로그램에 포함하는 것이 필요하다고 생각한다. 또한 프리셉터들이 자신의 핵심역량을 객관적으로 평가하고 개발할 수 있도록 교육하고 지도하는 프로그램의 도입이 필요하다.

● 프리셉터의 갈등에 따른 프리셉터 핵심역량 비교

신입간호사와 갈등을 경험한 프리셉터는 전반적으로 갈등을 경험하지 않은 프리셉터에 비해 자신의 교육자 수행 역량을 우수하다고 평가하였고( $t=2.874, p=.005$ ), 통계적으로 유의하지 않았지만 전반적인 평가에서도 갈등을 경험하지 않은 프리셉터에 비해 스스로 핵심역량이 더 우수하다고 평가하였다. 그러나 신입간호사들은 통계적으로 유의하지 않은 정도이지만 신입간호사와 갈등을 경험하지 않은 프리셉터의 역량이 더 우수하다고 평가하였다.

교육자 수행 역량은 신입간호사가 책임감을 갖고 업무에 임하고 간호표준에 맞게 임상수술을 수행하며 적절한 의사소통과 비판적 사고를 통해 업무의 우선순위를 정하고 간호업무를 조직적으로 수행할 수 있도록 교육하는 역량이다(권인각 등, 2002). 관찰위주의 학생실습으로 인해 임상수술이 부족하며 복잡하고 전문화된 임상현장에서 비판적 사고를 통한 의사결정에 많은 어려움을 갖고 있는 신입간호사가 이러한 교육목표를 성취하지 못할 경우 스스로 교육자의 수행 역량이 우수하다고 생각하는 프리셉터는 신입간호사에게 교육목표를 성취하도록 충분한 도움을 주었음에도 불구하고 신입간호사가 이를 따라오지 못한다고 생각하여 갈등을 느낄 수 있다.

통계적으로 유의한 정도의 차이는 아니지만 갈등을 경험한 프리셉터는 자신의 핵심역량에 대해 갈등을 경험하지 않은 프리셉터 보다 더 우수하다고 스스로 평가하였지만, 이들에게 교육을 제공받은 신입간호사는 오히려 갈등을 경험하지 않은 프리셉터의 신입간호사보다 프리셉터 핵심역량을 덜 우수하다고 평가하였다. Myrick과 Mamchur(2003)는 프리셉터와 프리셉터 간의 갈등경험으로 인해 프리셉터의 학습에 방해가 되며 프리셉터의 자존감이 낮아지고 건강이 나빠졌다고 하였는데, 본 연구에서 이러한 결과가 나타난 것은 프리셉터가 신입간호사에게 느끼는 갈등이 신입간호사의 학습에 장애요인이 되었기 때문이라고 생각한다. 프리셉터가 자신의 역할에 대한 자각인식이 높을수록 프리셉터의 역할갈등이 높아지고 프리셉터가 인지하는 소외감이 커지며 프리셉터의 근속희망점수가 낮아진다(심희숙, 2002). 그러므로 프리셉터들은 교육을 받은 신입간호사의 입장에서 객관적으로 자신의 핵심역량을 평가하며 스스로에 대한 성찰을 통해 프리셉터로서 갖추어야 할 핵심역량을 개발시키도록 적극적인 자세를 갖추어야 한다.

결론 및 제언

본 연구는 효율적인 프리셉터십 운영과 프리셉터의 핵심역량을 발전시키는 교육프로그램을 개발하기 위해, 신입간호사와 프리셉터가 상호관계에서 경험하는 갈등유무와 이에 따른 프리셉터의 핵심역량의 차이에 대한 비교조사연구이다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

- 신입간호사와 프리셉터가 1:1의 대응으로 이루어진 94건의 상호작용을 분석한 결과 프리셉터십 기간 동안 프리셉터는 66.0%, 신입간호사는 44.7%가 상호관계에서 갈등을 느꼈으며, 프리셉터는 신입간호사보다 갈등을 더 자주 경험하였으나 갈등이 지속된 기간은 더 짧았다.
- 프리셉터 핵심역량에 대해 프리셉터가 자신을 평가한 결과와 신입간호사가 자신을 교육한 프리셉터의 핵심역량에 대해 평가한 결과는 두 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 핵심역량의 세부영역은 두 집단에서 모두 역할모델, 교육자, 사회화 촉진자의 순서로 우수하게 나타났다.
- 프리셉터와 갈등이 없었던 신입간호사는 갈등이 있었던 신입간호사에 비해 자신을 교육한 프리셉터의 핵심역량이 더 우수하다고 평가하였으나 프리셉터는 신입간호사의 갈등여부에 상관없이 자신의 역량을 동일하게 평가하였다.
- 신입간호사와 갈등을 경험한 프리셉터 집단은 갈등을 경험하지 않은 프리셉터 집단에 비해 자신의 교육자의 수행 역량을 우수하다고 평가하였으며( $t=2.874, p=.005$ ) 통계적으로 유의하지는 않았지만 전반적인 평가에서도 자신의 역량을 약간 우수하다고 평가하였다. 그러나 신입간호사들은 이들 두 집단의 핵심역량에 차이가 없다고 인식하였으며, 통계적으로 유의하지 않은 정도지만 프리셉터가 갈등을 경험하지 않은 집단의 핵심역량을 더 높게 평가하였다.

본 연구의 결과를 통해 프리셉터십 후 신입간호사가 갖추게 되는 현실적인 역량에 근거하여 신입간호사의 역할을 재규정하고 이에 따라 신입간호사를 교육하여 신입간호사와 프리셉터의 갈등을 감소시키는 것이 필요하다. 또한 우수한 핵심역량을 갖춘 프리셉터에게 교육을 받은 신입간호사가 갈등을 적게 느끼므로 프리셉터의 역량을 개발하기 위한 기회를 제공함과 동시에 프리셉터 핵심역량 도구를 적극적으로 활용해 우수한 역량을 갖춘 프리셉터들을 파악하고 이들을 지원하는 정책이 필요하다.

이상의 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제안하고자 한다.

- 프리셉터십 기간 동안 신입간호사와 프리셉터가 상호관계에서 경험하는 갈등의 원인에 대한 연구가 필요하다.
- 프리셉터의 사회화 촉진자, 교육자 역량을 강화하는 교육프

로그그램을 개발, 적용 후 프리셉터 핵심역량에 미치는 효과를 평가한다.

## 참고문헌

- 권인각, 정경희, 조혜술, 황지원, 김지영, 전경옥, 성영희 (2002). 신규간호사 프리셉터 핵심역량 평가도구 개발. *간호행정학회지*, 8(4), 535-549.
- 김창희, 김혜숙, 조혜성, 이순옥, 함형미, 박미미 (2000). 신규간호사 배치 후 교육 시 프리셉터쉽 적용 사례연구. *성인간호학회지*, 12(4), 546-559.
- 김혜숙, 김이영, 최선숙, 한미정, 김순희, 안영희, 공성화, 장수련, 김미애, 김수영 (1998). 신입간호사 교육기간 단축에 따른 프리셉터 프로그램 적용에 대한 연구. *대한간호*, 37(4), 58-69.
- 류은혜, 김명희, 강인순 (2004). 프리셉터 업무수행에 관한 연구. *한국간호교육학회지*, 10(1), 44-53
- 심희숙 (2002). *프리셉터의 역할 사회화와 프리셉터의 역할 인식에 관한 연구* 충남대학교 대학원 박사학위논문, 대전.
- 양남영, 한성숙 (2004a). 프리셉터십 경험 전, 후 프리셉터가 인지하는 역할스트레스와 역량. *한국간호교육학회지*, 10(2), 262-270.
- 양남영, 한성숙 (2004b). 프리셉터의 핵심역량과 경력몰입에 관한 연구. *간호행정학회지*, 10(2), 211-218.
- 이원희, 김조자, 유혜라, 김기연, 권보은, 김상희 (1998). 임상지도자(Preceptor) 활용모델 적용효과 연구. *성인간호학회지*, 10(2), 281-288.
- 이정희, 김동욱 (2000). 프리셉터 경험이 프리셉터의 업무수행과 직무만족에 미치는 영향. *대한간호*, 6(2), 345-358.
- Abruzzes (1992). *Nursing development strategies for success*. St. Louise: Mosby year book.
- Atkins, S., & Williams, A. (1995). Registered nurses' experiences of mentoring undergraduate nursing students. *J Adv Nurs*, 21, 1006-1015.
- Bellinger, S., & McCloskey, J. (1992). Are Preceptors for orientation of new nurses effective? *J Prof Nurs*, 8(6), 321-327.
- Chickerella, B. G., & Lutz, W. J. (1981). Professional nurturance: preceptorship for undergraduate nurse. *Am J Nurs*, 81(1), 107-109.
- Draft, R. (1993). A comparison of preceptor and educator valuing of nursing student clinical performance criteria. *J Nurs Edu*, 32(1), 30-36.
- Goldenberg, D., & Iwasiw, C. (1993). Professional socialization of nursing students as an outcome of a senior clinical preceptorship experience. *Nurs Edu Today*, 13, 3-15
- Levy, B., Gjerde, C., & Albert, L. (1997). The effect of precepting on and the support desired by community based preceptors in Iowa. *Acad Med*, 72(5), 382-384.
- McLagan, P. (1996). Great ideas revisited: Job competency models. *Training & Development*, 50(1), 60-65.
- MIT (1996). *Working draft of the I/T competency model for MIT*.
- Myrick, F., & Mamchur, C. (2003). Preceptorship and interpersonal conflict: A multidisciplinary study. *J Adv Nurs*, 43(2), 188-196.
- Reitz, H. J. (1981). *Behavior in organizations*. Illinois: Richard D. Irwin. Inc.



# The Preceptor's Core Competency Related to Conflicts between Newly Graduated Nurses and Preceptors

Kim, Mi Kyung<sup>1)</sup> · Kwon, In Gak<sup>2)</sup>

1) Head Nurse, Department of Nursing Staff development, Samsung Medical Center

2) Professor, Department of Clinical Nursing Science, Samsung Medical Center, Sungkyunkwan University School of Medicine

**Purpose:** This study was to investigate actual conflicts between newly graduated nurses and preceptors during preceptorship period and the preceptor's core competency related to their conflicts in order to prepare an educational program to develop a preceptor's core competency. **Method:** A total of 100 questionnaire sheets were collected for data analysis from a valid pair of 94 newly graduated nurses and 94 preceptors. The questionnaire consisted of the preceptor's core competency evaluation tool, and experiences of the conflicts between newly graduated nurses and preceptors. Data was analyzed using SPSS 12.0. **Result:** Preceptors faced more conflicts than newly graduated nurses, but the former went through conflicts for a shorter time. The conflict-experiencing newly graduated nurses evaluated their preceptor's core competency more excellently than the other's except 'role model'. The conflict-experiencing preceptors evaluated 'learning plan implementation' competency more excellently than the other's. **Conclusion:** It is advisable to have educational programs and opportunities for increasing preceptor's core competency.

**Key words :** Conflict, Preceptorship, Nurses

• Address reprint requests to : Kwon, In Gak

Department of Clinical Nursing Science, Samsung Medical Center, Sungkyunkwan University School of Medicine

50, Irwon-dong, Gangnam-gu, Seoul 135-710, Korea

Tel: 82-2-3410-2904 Fax: 82-2-3410-2920 E-mail: ingak.kwon@samsung.com