

# 병원 간호사의 프리셉터 경험에 관한 포커스 그룹 연구

강영아<sup>1</sup> · 설미이<sup>1</sup> · 이명선<sup>2</sup>

서울아산병원 간호부 혈액종양전문간호사<sup>1</sup>, 서울대학교 간호대학 · 간호과학연구소 교수<sup>2</sup>

## Focus Group Study on Hospital Nurses' Lived Experience of Being a Preceptor

Kang, Young-Ah<sup>1</sup> · Seol, Miei<sup>1</sup> · Yi, Myungsun<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Hematology Clinical Nurse Specialist, Department of Nursing, Asan Medical Center, Seoul

<sup>2</sup>Professor, College of Nursing · Research Institute of Nursing Science, Seoul National University, Seoul, Korea

**Purpose:** The purpose of this study was to describe hospital nurses' lived experience of being a preceptor in Korea. **Methods:** The data were collected in three focus group interviews with 15 nurses in one general hospital. The phenomenological analytic method suggested by Colaizzi was used to analyze the data. **Results:** Five theme clusters and 11 themes emerged from the analysis. The five themes include "inevitable rite of passage for an authentic nurse", "facing new role and situations that were difficult to handle", "preceptee-centered preceptorship", "healing connection with colleague nurses", and "enhanced status with competence". **Conclusion:** The findings of the study provide deep understanding on hospital nurses' positive as well as negative experiences of being a preceptor and should inform the development of a more integrative preceptorship program to empower both preceptees and preceptors.

**Key Words:** Nurses, Preceptorship, Qualitative research, Focus groups

## 서론

급속하게 변화하는 의료 환경 속에서 간호가 보다 경쟁력 있는 전문직으로 발전하기 위해서는 다양한 노력들이 필요하다. 무엇보다도 의료기관을 방문한 환자들의 간호 요구를 제대로 파악하고 이를 최대한 충족시키는 것이 중요하다. 이를 위해서는 환자의 높은 기대치에 부응하는 양질의 간호를 제공하기 위한 우수한 간호사를 확보하고 육성하는 것이 필수적이고, 특히 신규 간호사들에게는 입사 초기부터 체계적인 교육 프로그램을 제공하여 역량 있는 간호 인력을 개발해 내야만 한다.

일반적으로 병원과 같은 의료현장에 처음 근무하게 되는 간호사들은 학교에서 습득한 학문적 이론과 지식이 간호실무 현장과 커다란 차이가 있음을 경험하게 되는데, 이러한 경험을

Kramer (1974)는 '현실 충격(reality shock)'이라고 명명하였다. 그런데 이러한 현실 충격은 신규 간호사들의 적응에 부정적으로 작용하곤 한다. 즉 신규 간호사의 업무 수행과 직무 만족도를 낮추고 업무 스트레스를 증가시킬 수 있다. 따라서 현실 충격을 최소화하기 위한 다양한 방안들을 마련해 왔으며, 그 중의 하나가 프리셉터쉽(preceptorship) 제도이다.

프리셉터쉽 제도는 신규 간호사들이 학생의 역할에서 벗어나 고도로 전문화된 임상현장에서 신속하고 효과적으로 간호 업무를 수행할 수 있도록 돕기 위한 제도로 1997년부터 국내 대형병원을 중심으로 도입되어 보편화되고 있다. 이에 따라 프리셉터쉽에 관한 다양한 연구가 소개되었는데, 김창희 등(2000, 2001)은 프리셉터쉽 적용을 위한 연구를 통하여 보다는 방향을 제시하였다. 그리고 프리셉터인 신규 간호사의 직무 관련 연구(성미혜, 김혜원, 김자원, 2007) 및 업무 성과

**주요어:** 간호사, 프리셉터쉽, 질적연구, 포커스 그룹

**Corresponding author:** Yi, Myungsun

College of Nursing, Seoul National University, 103 Daehak-ro, Jongno-gu, Seoul 151-747, Korea.  
Tel: +82-2-740-8829, Fax: +82-2-747-3948, E-mail: donam@snu.ac.kr

투고일 2013년 4월 3일 / 심사완료일 2013년 4월 9일 / 게재확정일 2013년 4월 11일

에 관한 연구(양남영, 한성숙, 유인자, 2005)와 함께 프리셉터쉽 경험에 관한 연구(김정연, 김인숙, 2005) 등을 통하여 프리셉터쉽에 참여한 프리셉터에 대한 이해를 높이고 있다.

이와 동시에 프리셉터쉽에 참여한 경력 간호사 즉 프리셉터(preceptor)에 대한 연구들도 진행되어 왔다. 왜냐하면 프리셉터 역할을 담당하는 경력 간호사들은 신규 간호사들이 임상 간호사로서의 새로운 역할을 수행하고 병원이라는 사회에 성공적으로 적응할 수 있도록 이들을 교육하고 수련하는 매우 중요한 역할을 담당하고 있기 때문이다. 외국에서는 프리셉터 역할을 담당하는 간호사는 자기 계발에 대한 동기를 부여받으며 개인적인 발전과 직무 만족을 가져올 뿐만 아니라(Mundy, 1997; Barrett & Myrick, 1998) 교수법, 임상업무와 대인관계 기술을 향상시키는 등 긍정적인 효과에 대해 보고해왔다(Mooney, Diver, & Schnackel, 1988). 일반 간호사들도 학생 간호사를 위한 프리셉터 역할을 통해 간호사로서의 역할 정립에 도움을 받는다는 보고도 있다(Hallin & Danielson, 2009). 다른 일부(Lockwood-Rayermann, 2003)에서는 프리셉터 간호사의 리더십 역량이 프리셉터쉽의 성공에 중요한 요소임을 보여 주었다.

국내에서도 프리셉터쉽을 통한 프리셉터의 직무 만족(류어나 등, 2001; 성미혜 등, 2007)이나 업무수행 능력(류어나 등, 2001; 한성숙, 양남영, 송선호, 2003)에 대한 연구에서 긍정적인 측면들이 보고된 바 있다. 유재용과 오의금(2012)은 프리셉터를 경험한 간호사들은 근거기반 실무에 대한 신념은 강하지만 지식과 수행은 낮은 편임을 보고하였다. 그 외에도 프리셉터의 셀프리더쉽(정미화, 고명숙, 2012)이나 지도 유형(최정실, 양남영, 2011)에 따른 직무 만족의 차이 등이 보고되었다. 한편 다른 일부에서는 프리셉터 역할의 부담에 대한 연구들도 보고되었는데, 특히 프리셉터는 간호업무와 교육업무를 동시에 수행함에 따른 이중 업무에 대한 조사 연구(박수연, 김주성, 김명희, 2003)가 보고되었다. 그리고 프리셉터 간호사의 역할에 대한 이해를 돕기 위한 근거이론 연구(김세영, 김종경, 박광옥, 2012)가 수행되어 프리셉터쉽에서 중요한 역할을 차지하는 프리셉터의 이해를 높이고 있다.

하지만 프리셉터에 관한 대부분의 선행 연구들은 조사연구로서 프리셉터의 시각에서 이들의 경험을 이해하는데 제한점이 있다. 물론 근거이론 연구를 통한 프리셉터 역할에 대한 연구(김세영 등, 2012)가 진행되었지만, 보다 다양한 종류의 질적 연구를 통하여 이들의 경험을 보다 풍부하게 이해하는 것은 보다 효율적인 프리셉터쉽 개발과 운영에 기여할 수 있을 것이다.

## 2. 연구목적

본 연구는 병원에 근무하는 경력 간호사들의 프리셉터 경험에 대해 포커스 그룹 면담을 이용하여 자료를 수집하고 현상학을 이용하여 자료를 분석함으로써 이들의 경험의 본질과 구조를 밝히는 것을 목적으로 하고 있다. 이러한 연구 결과는 간호전문가들에게 프리셉터에 대한 깊은 이해와 직관을 제공함으로써 보다 효율적인 프리셉터쉽 제도 운영에 기여할 수 있을 것이다.

## 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 병원 경력 간호사의 프리셉터의 경험을 심층적으로 이해하고 기술하기 위한 현상학적 연구로서 연구 질문은 “병원에 근무하는 경력 간호사들의 프리셉터 경험의 본질과 구조는 무엇인가?”이다. 인간의 경험을 총체적으로 기술하는 것을 목적으로 하는 현상학적 연구방법은 반성(reflection), 직관(intuiting), 판단중지(bracketing) 등의 방법을 통해 연구자의 주관적인 판단을 유보하고 참여자의 경험의 본질을 밝히는 귀납적 연구이다(이남인, 2004).

### 2. 참여자와 윤리적 고려

본 연구 세팅은 서울특별시 소재한 3차 의료기관으로서 약 2,500여 병상을 가지고 있으며 하루 평균 외래 환자가 약 10,000명이고 간호사도 약 3,000 명이 근무하는 국내 최대의 병원 중에 하나이다. 참여자 선정 기준은 경력 간호사 중에서 최근 6개월 이내에 프리셉터로서의 역할을 담당할 경험이 있는 간호사로 하였다. 참여자 모집을 위하여 병원의 간호부를 통하여 병동 관리자로부터 참여자 기준에 적합한 경력 간호사를 추천받는 눈덩이식 표본추출을 이용하였다.

연구참여자의 인권 보호를 위해 개별적으로 접근하여 연구 참여 여부를 확인한 후 자발적인 참여 의사를 밝힌 간호사들만을 대상으로 하였다. 포커스 그룹 면담을 시작하기 직전에 연구의 목적을 설명하고, 정보의 보호 및 진행방법 등에 대한 자세한 설명과 함께 참여자의 사생활을 보호하고 신분이 노출되지 않도록 자료에서 익명으로 처리함을 알려주었다. 또한 연구 도중에 언제라도 참여를 거부할 수 있음도 알려준 후 자발적으로 참여하고자 하는 간호사들로부터 연구참여 동의서에 서명을 받았다.

### 3. 자료수집

자료는 포커스 그룹 면담을 이용하여 수집하였다. 포커스 그룹 면담은 개인 심층 면담과 달리 집단 내 구성원들 간의 상호작용을 용이하게 하므로 연구자가 이해하고자 하는 현상을 보다 쉽게 접할 수 있다는 장점이 있다. 특히 복잡한 행동이나 동기에 대한 이해를 필요로 할 때 그룹에서 일어나는 대화들은 사람들의 행동 저변에 깔려 있는 행동의 동기와 방식에 대한 정보를 보다 정확하게 알 수 있게 해주는 장점이 있다 (David & Morgan, 2007)

포커스 그룹 면담은 병원 세미나실 등에서 이루어졌다. 2009년 7월부터 2개월 동안 참여자 4~6명으로 구성된 그룹으로 나누어 진행하였다. 세 개의 그룹 면담을 진행한 결과 더 이상의 새로운 주제들이 나오지 않아 자료가 포화되었음을 확인할 수 있었다. 포커스 그룹 면담에서 사용할 질문을 구성하기 위해 면담 질문의 초안을 만든 뒤 예비조사로 연구자 간에 질문하고 서로 응답해 봄으로써 질문의 타당성과 실용성을 검토하였다. 사용한 질문은 시작질문, 도입질문, 전환질문, 주요질문, 마무리 질문 등으로 구성되었다. 면담은 일반적인 질문에서 점차 구체적인 질문으로 나아갔으며, 긍정적인 질문에서 부정적인 질문의 순서로 진행하였다. “첫 프리셉터 경험은 어떠했습니까?”라는 개방형 질문으로 시작하였으며, “프리셉터를 하면서 가장 좋았던 일은 무엇입니까?”, “프리셉터를 하면서 가장 힘들었던 점은 무엇입니까?” 등의 질문을 이용하였다.

참여자들은 정해진 시간에 모여 약 15분 간 연구자 소개, 연구의 목적, 정보 보호, 진행 방법 등에 대한 설명을 들으면서 서로에게 익숙해지는 시간을 가졌으며, 그룹 면담을 마친 후 5분 간은 질문 및 정리할 시간을 가졌다. 포커스 그룹 면담 시간은 평균 1시간 10분이 소요되었다. 포커스 그룹 면담에 연구자 2인이 참석하였고 그 중에서 질적 면담에 대한 경험이 있는 연구자가 진행을 주도하였다. 진행자는 진행 지침을 만들어 어느 한 참여자의 발언에 치우치지 않도록 조정하였고, 낯선 참여자를 위해 이름표를 활용하였다. 모든 면담 내용은 MP3 기기와 녹음기로 녹음하고 현장노트에는 면담 내용과 면담 시 현장의 분위기 등을 관찰하여 기록하였다.

### 4. 자료분석

본 연구는 참여자들의 생생한 경험의 의미를 밝히는데 초점을 둔 현상학적 관점에서 접근하였고 Colaizzi (1978)의 분석 방법을 이용하여 자료를 분석하였다. 우선 그룹 면담에서 얻

은 생생한 경험에 대한 녹음 자료는 그대로 필사한 다음 자료를 여러 번 읽으며 그 의미를 탐구하였다. 의미가 있다고 생각되는 현상을 포함하는 구와 문장으로부터 의미 있는 진술들을 추출하였다. 추출된 진술들은 연구자에 의해서 좀 더 일반적이고 추상적 진술로 표현하였다. 그리고 추상적인 진술들에 대한 비교분석을 통해 주제와 주제 모음으로 조직화하였다. 이렇게 도출된 주제, 주제 모음을 경력 간호사의 프리셉터 역할 경험을 설명하는 최종적인 기술로 나타내었다.

### 5. 연구결과의 타당성 확보

연구의 타당성은 Lincoln과 Guba (1985) 및 Sandelowski (1986)가 제시한 신뢰성, 감사가능성, 적합성 및 확인가능성을 기준으로 확립하고자 하였다. 포커스 그룹 면담을 이용하여 수집된 자료는 모두 녹음한 후 그대로 필사하여 분석에 이용함으로써 자료의 신뢰성을 확립하고자 하였다. 분석과 해석의 신뢰성을 확보하기 위해 자료분석과 해석 과정에서 주위 동료들에게 피드백을 구하는 과정을 거쳤을 뿐 아니라 도출된 연구결과를 참여자들이 다시 확인하는 참여자 확인 과정을 거쳤다. 감사가능성을 위해 연구과정을 비교적 상세히 기술하는 동시에 Colaizzi의 분석방법을 따랐으며, 주제와 주제 모음이 도출된 원래의 자료를 연구결과에 제시하였다. 연구결과가 다른 비슷한 현상에 얼마나 적용가능한가를 나타내는 적합성을 위해서 연구 세팅 및 참여자 15명에 대한 일반적인 특성을 자세하게 기술하였다. 연구의 확인가능성은 연구결과가 얼마나 중립적인가를 나타내는 준거로서 본 연구에서는 이를 위하여 자료수집, 분석 및 해석에서 연구자가 이전에 가지고 있던 편견과 고정관념을 괄호처리(bracketing)하면서 중립적인 태도를 유지하려고 노력하였다.

## 연구결과

프리셉터 경험이 있는 간호사 15명이 참여하였다. 참여자의 평균 연령은 27.4세 이었고 모두 여성이었다. 참여자의 학력은 모두 학사이었으며 그 중에서 1명은 석사과정 중이었다. 일곱 명이 기혼이었다. 참여자의 평균 임상 경력 기간은 63개월이었으며, 최소 3년 2개월부터 최고 8년 4개월이었으며 근무부서는 외과병동, 내과중환자실 및 조혈모세포이식병동 등 다양하였다. 모두 프리셉터 교육과정을 수료하였으며 프리셉터로서의 경험 횟수는 1회부터 5회로 다양하였다.

필사된 자료를 현상학적 방법으로 분석한 결과 간호사들의

프리셉터 역할에 대한 총체적 경험을 설명하는 5개의 주제 모음, 즉 “진정한 간호사로 인정받기 위한 통과 의례”, “감당하기 힘든 새로운 역할과 상황”, “프리셉터 중심의 프리셉터쉽”, “치유적 연대와 소통” 그리고 “끝내 얻어낸 보람과 성취감”이 도출되었다. 이 주제 모음들은 총 11개의 주제들로 구성되었다.

### 1) 주제 모음 1: 진정한 간호사로 인정받기 위한 통과 의례

이 주제 모음은 참여자들이 프리셉터로 참여하게 된 계기와 함께, 이를 통하여 비로소 진정한 간호에 대한 원리와 가치를 심사숙고하고 내면화시키는 자아성찰의 계기를 다루고 있다.

#### 주제 1: 역량 있는 중견간호사가 되기 위한 도약의 기회

모든 참여자들에게 프리셉터는 신규 간호사를 가르칠 수 있는 존경 받는 역할로 인식되었고, 동료 간호사들에게도 기본을 갖춘 모범적인 간호사의 자격이 있음을 의미하였다. 여기에는 간호사로서의 능력과 경력뿐만 아니라 인성에 대한 동료들의 암묵적인 인정도 포함되고 있었다. 따라서 모든 참여자들에게 있어서 프리셉터 역할은 “한 번은 해보고 싶은 역할” 이기에 기꺼이 참여하게 되었다. 그리고 신규 간호사를 훈육하는 새로운 임무의 수행은 궁극적으로 임상 현장에서 중요한 역할을 맡을 수 있는 간호전문가로 성장하는 발판이 된다고 여기고 있었다. 프리셉터에 대한 이러한 긍정적인 이미지 이외에도 프리셉터 역할을 수용하는데 중요한 동력이 된 것은 프리셉터 역할을 잘 해낸 선배간호사들 때문이었다. 이들이 병동 구성원들 사이에서 존경과 사랑을 받는 역할 모델을 잘 해냄으로써 참여자들에게도 프리셉터 역할은 도전해볼 만한 것이 되었다.

요즈음은 프리셉터에 대한 능력을 평가해서 프리셉터를 시키거든요, 05년 그레이드가 (2005년 입사 간호사) 프리셉터를 하려고 하는데, 1명만 통과가 안 되었어요. 그 후배는 그제(결) 되게 속상해 하더라구요. (G2-D)

#### 주제 2. 이상적인 간호사로서의 자아성찰의 기회

모든 참여자들은 프리셉터가 되면서 진정한 간호에 대한 원리와 가치에 대해 깊이 있게 생각하고 전인간호에 대해서도 생각해 보는 자아성찰의 시간을 갖게 되었다. 이러한 성찰에는 신규 간호사 시절 자신들의 임상간호 경험을 되돌아 보는 것을 포함하여 바쁘게 업무를 수행하는 동안 잊어 버리거나 지나쳐 버렸던 임상간호와 규정 부분에 대한 근거를 새롭게 찾고 점검하는 작업도 포함하였다. 이렇듯 참여자들은 프리셉터 역할을 간호사로서 자신이 가지고 있는 지식과 역량뿐 아니라

가치관과 태도 등을 점검하고 정리하는 계기로 삼았다. 특히 자신을 모방하는 신규 간호사를 통해 스스로의 가치관과 태도를 확인하고 수정해나가면서 진정한 간호사의 모습을 갖추고 있었다. 즉 자신을 따라 배우는 프리셉터의 행동에 비추어 자신의 간호행위와 환자에 대한 태도를 되돌아 볼 수 있는 다양한 기회를 얻게 되었다.

그 때 한 참 3~4년 차 때 일하기 싫었는데, 맨날 프리셉터에게는 등록번호까지 확인하라고 해놓고, 나는 그렇게 안 할 때가 있고. (프리셉터)하면서 힘들었지만 또 돌아보는 계기가 되었던 것 같기도 해요.(G3-D)

내가 간호사로서 자부심도 더 많이 생겼고 또 하다 보면 rational(근거)을 정확하게 대야 하는데 내가 그 동안 습관적으로 하게 되었던 부분에 대해서 깊게 공부하게 되고 책을 찾아보게 되고 그래서 3개월 지나고 나서는 되게 일이 즐거워졌었어요. (Group2-E)

이에 더하여 참여자들은 신규 간호사들이 독립할 시기가 다가오게 되면 자신은 중환자에게 좀 더 몰두하거나 전인간호를 제공할 수 있는 시간적인 여유를 가질 수 있었는데, 이런 여유 시간을 통하여 간호의 의미와 가치에 대해 더욱 깊게 고민하고 좀 더 내재화시킬 수 있는 기회로 삼았다.

정말 중환자실에서 올라오셨던 분이셨기 때문에 손이 많이 가는 환자셨어요. 신규 아이가 정규 본연의 일을 하는 동안에 그 사람을 간호를 하는데 내가 그 동안 못했던 것을 신규를 키우면서 해보니 환자를 더 깊게 보는 것도 되게 괜찮겠구나 하는 생각이 들었어요. (Group3-C)

### 2) 주제 모음 2: 감당하기 힘든 프리셉터 역할과 상황

이 주제 모음은 새롭게 부가된 프리셉터라는 역할로 인한 심신의 피로 및 자신의 교육 역량의 부족, 그리고 병원에서 제공하는 보상과 대우에 대한 불만족스러운 경험을 다루고 있다.

#### 주제 3. 가중되는 업무로 인한 심신의 피로

모든 참여자들이 비록 처음에는 진정한 간호사가 되기 위하여 프리셉터 역할을 적극 수용하였지만 새롭게 추가된 역할 가중과 변화로 인한 신체적, 심리적 어려움을 경험하였다. 참여자에게 있어 프리셉터로서의 현실은 혼자서 감당하기 어려웠다. 프리셉터의 교육은 일방적인 정보 전달을 넘어서서 시연을 보여주고 신규 간호사가 혼자서 할 때까지 지켜보고 확

인하고 문제를 해결하는 과정으로서, 고도의 집중력과 정신적인 에너지를 요구하는 강도 높은 일이었다. 비록 겉으로 보기에는 같은 환자를 두 명의 간호사가 돌보는 것으로 보이지만 실제로 프리셉터 간호사들은 환자 돌봄이라는 일차적 책임 이외에 신규 간호사 교육이라는 추가 업무를 수행하므로 겉으로는 드러나지 않는 어려움에 처하고 있었다. 특히, 중등도가 높은 대형 병원에서는 숙련된 간호사도 자신의 업무를 정시에 끝내고 퇴근하는 것이 매우 어려운 상황이 다반사이다 보니, 신규 간호사 교육이라는 업무의 가중은 식사 시간과 휴식 시간도 포기해야 할 뿐 아니라 늦은 퇴근으로 인하여 신체적 피로가 누적되어 결국은 의욕이 상실되는 정신적인 타격도 입게 되었다. 이로 인하여 참여자 모두 체력의 한계를 경험하였고, 이렇게 감당하기 힘든 상황에 반복적으로 노출되면서 정신적 소진으로까지 이어졌다.

프리셉터 기간에는 경험을 많이 해봐야 하니까 환자를 뺀 세계 주거든요. 그러면 가르치면서 하니까 더 오래 걸리거든요. 할 때에는 경험해보는 것도 중요하긴 한데... 그렇게 하니까 너무 오래 걸리고 퇴근도 늦고. (Group1-B)

주제 4. 부족한 교육 역량에 대한 깨달음

첫 프리셉터 역할을 맡은 참여자들은 교육 경험의 부족으로 “나도 잘 못하는데 애랑(프리셉터와) 같이 하면 어떻게 해야 하나”하는 걱정이 많았고, 실제로 많은 시행착오를 거치게 되면서 심리적인 압박감도 심하게 갖게 되었다.

전 뭘 어떻게 가르쳐야 될지 모르는 거예요. 막상 하다 보면 욕심이 생겨서 a부터 z까지 다 깔아놓고 그냥 그렇게 정처 없이 가르쳤던 것 같아요. (Group3-C)

자꾸 제가 가르치는 것을 못 따라오니까 일 하는 도중에 둘이 울게 되는 상황이 생기는 거예요. 그 아이는 정말 못해서 울고, 나는 그 아이가 못하는 거에 대해서 화가 나서 울고. (Group3-C)

한편, 여러 번의 프리셉터 경험이 있는 경우라도 신규 간호사마다 개인적인 성격과 특징이 달라 프리셉터와의 관계는 항상 조심스럽고 어려웠으며 이에 따른 교육 또한 어려울 수 밖에 없었다. 학교를 갓 졸업한 신규 간호사의 경우에는 커다란 사고방식과 기대의 차이로 당황스러운 상황에 직면하는 경우가 흔하였다. 경력이 있는 신규 간호사이거나 휴학 또는 전과 등으로 나이가 많은 신규 간호사인 경우에도 교육하는데

따른 당혹감과 부담스러움은 여전하였다.

신규가 나이가 너무 많았어요. 그래서 커버(cover)가 되는 사람이 없는 거예요... 서른 셋이니까 신규가. (Group1-A)

주제 5. 불만족스러운 보상과 대우

본 참여자들은 힘든 업무와 과도한 업무량에도 불구하고 초기에는 선배로서 후배 간호사를 양성한다는 자부심과 능력을 갖춘 인력을 양성함으로써 간호 조직에 기여한다는 사명감을 지니고 있었다, 하지만 이는 잠시일 뿐 자신들의 수고와 헌신에 대해 병원으로부터 충분한 대우를 받지 못하고 있다고 느끼게 되었다. 프리셉터 수당은 ‘상징적 수준의 보상’ 정도로서 이는 봉사에 대한 약간의 ‘성의 표시’ 정도로 여기게 되었다. 오히려 프리셉터 역할을 수행하는 동안에 만연한 연장 근무와 희생을 당연시하는 병원 분위기, 그리고 프리셉터의 상황을 고려하지 않는 임무 부여 등으로 인하여 자신들이 제대로 대우를 받지 못하고 있다고 느꼈다.

저희도 위로를 받고 싶거든요. 사실 명목상의 수고비 밖에 없잖아요. (Group2-F)

3) 주제 모음 3. 프리셉터 위주의 프리셉터쉽

이 주제 모음은 프리셉터쉽이 프리셉터를 교육하기 위한 목적으로 만든 것이기 때문에 프리셉터에 대한 관심과 배려가 적은 것에 대한 부당함과 어려움을 나타내고 있다.

주제 6. 잘못되면 프리셉터 탓

참여자들은 프리셉터와 갈등이 생기면 이는 둘만의 문제에 그치지 않고 주변 동료들과의 관계 속에서 문제가 커지면서 많은 심리적, 정신적 어려움을 겪었다. 우선 프리셉터는 신규 간호사의 완벽한 모델이 되어야 한다는 높은 잣대로 인해 칭찬과 격려보다는 평가와 질책에 거의 무방비 상태로 노출되어 있었다. 프리셉터는 배려의 대상이 아니었으며 프리셉터 중심의 시선과 평가로 인하여 억울하고 불공평한 상황에 직면하곤 하였다. 그리고 신규 간호사에게 엄격하게 대하면 환자나 보호자들로부터도 소위 ‘지독한’ 간호사라는 평가에 의욕을 상실하곤 하였다. 이렇듯 참여자들은 신규 간호사나 주변 동료 간호사들과의 관계에서 분노, 죄책감, 억울함, 미움, 실망, 좌절, 우울 등 다양한 부정적인 감정들을 경험하게 되었으며, 이러한 부정적인 감정은 대부분 소진, 사직 충동 및 회피 등과 연결되어 나타났다.

특히 프리셉터에 대한 주변의 과도한 기대는 프리셉터로서

의 역할을 감당하기 힘든 임무로 만들고 있었다. 일 잘하는 신규 간호사를 길러내야 한다는 부담감과 좋은 프리셉터가 되어야 한다는 강박적인 생각들이 프리셉터인 참여자들에게 항상 뿌리깊게 자리잡고 있었다. 이러한 부담감은 신규 간호사가 자신의 기대에 부응하지 못한 경우 갈등을 유발하는 원인이 되기도 하였으며, 결국은 프리셉터 임무 자체를 감당하기 어려운 지경에 이르곤 하였다. 무엇보다도 신규 간호사의 실수나 잘못으로 인해 환자에게 안전상에 문제가 발생할 때, 도덕적, 양심적 책임과 함께 질책 일변도의 주변의 시선에 참여자들은 가장 힘들어 하였다.

신규가 잘못하면 “누가 그렇게 가르쳤니? 너 프리셉터가 누구니? 이렇게 이야기하잖아요. 그건 어느 병동이나 그런 것 같아요. (Group2-F)

내가 가르친 이상 ‘내가 잘못 가르쳐서 그런가’ 그런 생각을 안 할 수가 없잖아요. 수선생님이 (수간호사 선생님이) 내가 잘못 가르친 거 아니냐?” 그런 얘기도 하곤 하니까 맘이 안 좋았던 거 같아요. (Group3-D)

또한 프리셉터 역할이 끝났음에도 불구하고 참여자들은 독립한 프리셉터에 대한 책임감을 과도하게 느끼는 경우가 대부분이었다. 선배나 관리자가 신규 간호사와 관련하여 프리셉터였던 자신을 언급하거나 직접적으로 책임을 요구하는 분위기는 스트레스를 가중시켰다. 이렇듯 신규 간호사에 대한 지속적인 애프터서비스를 요구하는 분위기 때문에 참여자들은 프리셉터십 기간이 지난 뒤에도 긴장해야만 하는 상황에 직면하면서 더욱 심리적으로 예민해지고 지쳐갔다. 프리셉터와 갈등 관계에 있는 경우에는 선배 간호사나 관리자 등의 조언이나 훈수가 도움이 되기보다는 심리적 상처와 충격으로 다가왔다.

그때 갓 독립한 신규가 있었는데, 그 간호사 뒷감당을 하면서 제 신규를 가르쳐야 하는데 일도 해결 안하고 그냥 가버리고... 신규 아이가 일을 이런 식으로 한 줄 모르셨기 때문에 왜 너는 올드(old)(경력간호사)가 되어서 이런 걸 못 거르고, 왜 이런 error가 나게 만드냐 이런 식이고, 저한테 책임이 돌아오니까 그 아이가 너무 싫어지는 거예요... 그 애 (갓 독립한 신규) 때문에 그만두고 싶었어요(Group3-B).

#### 주제 7. 프리셉터에 대한 양가감정

대부분의 참여자들은 프리셉터로서의 다양한 심리적, 정신

적 어려움을 경험하면서 결국 신규 간호사에 대한 양가감정에 휩쓸리게 되었다. 모든 참여자들이 갖는 신규 간호사에 대한 기본적인 생각은 동생처럼 친해지고 싶은 마음과 함께 자신의 프리셉터가 사랑과 칭찬을 받는 존재가 되길 바라고 있었다. 하지만 힘겨운 프리셉터십 과정 속에서 갈등을 겪으면서 참여자들은 자신의 힘든 상황을 오히려 프리셉터에게 투사하게 되었으며, 이는 상당한 미안함과 죄책감으로 부메랑이 되어 돌아오게 되었다.

저는 가르치는 것은 힘들지 않았는데 제 마음이 힘들어서 그게 매번 거꾸로 애한테 제가 투사를 하는 것 같아서 (Group2-E).

지나고 보니 그 애가 거짓말을 했지만 그게 다가 아니라 극히 일부였는데, 내가 너무 과장해서 누설한 게 아닌가 하는 생각이 들고(Group2-C)

참여자들은 이렇게 자신이 프리셉터에게 적대적으로 대하거나 자신의 스트레스를 투사하는 자신을 성찰하면서 자신의 바람직하지 못한 낮은 모습에 혼란스러워 하였다. 자신은 프리셉터를 인격적이고 독립적인 성인으로서 대해야 한다는 생각을 가지고 있지만, 다른 한편으로는 “그 애” 혹은 “딸” 등으로 표현하며 나보다 서열이 밀린 프리셉터는 내가 관리감독해야 하는 어린 간호사라는 생각이 공존하면서 양면적인 태도를 보이는 경우가 흔하게 발생하였다. 특히 나이가 많은 신규 간호사의 프리셉터 역할을 맡은 경우에는 서열은 낮으나 연장자인 프리셉터를 대하기 힘든 상황이라서 더욱 어려워하였다.

3년이나 선배인 선생님을 가르쳐야 했던 거예요. ... 사소한 거 하나라도 선생님, 이거 약 확인하고 싸신 거예요?” 이랬던 거예요. 지금 생각해보면 내가 정말 왜 그랬나 싶어요. 나보다 더 훨씬 더 잘 하시는 선생님인데, 지금 생각해봐도 창피한데. (Group3-A)

이러한 양가감정은 프리셉터가 사직하게 되는 경우 더욱 심하였고 이에 따른 심리적 타격은 매우 컸다. 프리셉터가 독립한 후 1년 이상 지난 후에 사직하는 경우에도 아쉽지만 입장을 수긍하고 이해하는 경향을 보인 반면에, 프리셉터십 기간 동안 또는 프리셉터로부터 독립한 후 수개월 이내에 사직한 경우에는 심한 상실감과 함께 배신감과 죄책감도 경험하였다. 특히 프리셉터였던 간호사가 자신과 아무런 상의 없이 사직한 경우에는 심리적 타격이 가장 크게 나타났다.

되게 마음이 허전하고, 딱 1달 하고 그만 두었는데, 저에게 2주일 전이라도 얘기를 해줬으면 덜 섭섭했을 텐데 그만두기 3~4일 전에 편지를 하나 써 놓고 간 거예요. 처음에 잘 지낸 케이스였는데, 그만 뒤 버렸어요.(Group3-B)

이렇듯 자신의 프리셉터가 제대로 적응하지 못하게 되면 참여자들은 그 동안 프리셉터에게 우호적이지 못했던 동료들을 원망하게 되었고, 이에 더 나아가 자신도 소외 당하는 느낌을 가졌다. 프리셉터에 대한 이러한 연민과 미안함 그리고 동료에 대한 불신과 부정적 감정은 참여자들에게 심리적인 상처로 남아 다음의 프리셉터로서의 역할 수행에 좋지 않은 영향을 미치게 되었다. 더 나아가 프리셉터로서의 자신감 감소, 간호사로서의 자부심 감소, 병원에 대한 애정 감소 등으로 이어지면서 사직까지도 고려하는 상황에 내몰리곤 하였다.

#### 4) 주제 모음 4: 치유적 연대와 소통

이 주제 모음은 프리셉터 역할로 인한 어려움을 극복하고 보다 넓은 시각을 지닌 어엿한 간호사로 성장하기 위한 대인관계적 전략을 나타낸다. 모든 참여자들은 프리셉터로서의 업무적인 일보다는 대인관계에서의 갈등으로 인해 많은 어려움을 겪었고, 역설적이게도 이를 극복하는 주된 힘도 또한 대인관계를 통해서 나타났다.

##### 주제 8: 프리셉터는 든든한 내 편

참여자들은 프리셉터에 대한 양가감정에서 서서히 벗어나 프리셉터와의 끈근한 유대감을 형성하게 되면서 프리셉터를 ‘내 편’ 혹은 ‘내 딸’이라고 여기게 되었다. 참여자들은 프리셉터를 병동의 그 누구보다도 잘 알게 되었고 동시에 프리셉터도 프리셉터를 가장 잘 이해해주는 새로운 존재가 되어 주었다. 즉 프리셉터쉽 동안에 함께 고생하며 쌓인 동지애가 생기게 되었다. 프리셉터의 진심과 프리셉터에 대한 자신의 공감과 지지 속에서 프리셉터와 프리셉터는 서로 도와주는 신뢰를 통해 심리적 안정을 누리며 위로와 함께 심리적 상처를 치유할 수 있었다. 그리하여 신규 간호사의 성장은 곧 자신의 성과로 인식되었고, 낯선 병원에서 자신을 의지하는 프리셉터에게 힘이 되는 존재로서 큰 보람도 느꼈으며, 특히 프리셉터가 자신의 수고로움을 이해해 주고 공감을 표현할 때 가장 큰 위로를 느꼈다. 이러한 경우에는 프리셉터쉽이 종료된 이후에도 이들은 참여자들을 지원해주는 가장 든든한 동료가 되었다. 이러한 공식적인 인맥은 비슷한 업무방식을 공유하게 됨을 의미하고 결국은 서로에게 진정한 도움을 주는 든든한 미래의 지원자, 조언자, 그

리고 중재자가 되었다.

‘힘드시지요?’ 이런 문자나 편지를 보내주고 해서, 끈끈한 감이 있어서 대개 좋게 근무를 했고. (Group1-D)  
제 프리셉터가 있고 제가 있고 제 프리셉터가 있잖아요. 그래서 끈이 연결되어 있다는 느낌이 들었어요. (Group2-B)

##### 주제 9. 동료와의 지지적 연대 구축

모든 참여자들은 프리셉터 역할을 통해 후배의 입장과 선배의 입장을 모두 경험하게 되었고, 이는 결국 동료에 대한 폭넓은 이해와 배려로 확대되는 경험을 하게 되었다. 특히 그 동안 제대로 이해하지 못했던 선배 간호사들의 고충과 이들이 그동안 베풀어준 배려에 대해 새삼 감사하는 마음을 가지게 되었다.

제가 저희 프리셉터 선생님이 굉장히 여유롭다고 생각했었거든요. 제가 막상 프리셉터를 해보니까 그 마음이 여유롭지가 않더라고요. 그래서 그것을 다 누르고 지켜봐줬던 거라고 생각을 하게 되었어요.(Group1-C)

한편, 첫 사회생활을 내딛는 신규 간호사가 어려움 없이 적응할 수 있도록 돕는 과정에서 참여자들은 관리자 및 병동 내의 선배 및 동료 간호사들과의 관계를 원만히 유지하고자 노력하게 되었다. 좋은 신규 간호사를 배출시키기 위해서는 프리셉터 혼자 힘으로는 어려우며 동료의 도움이 중요함을 인식하고 있었기 때문이었다. 이처럼 프리셉터라는 역할 수행은 자연스럽게 동료 간호사들과의 관계를 원활하게 하며 신뢰관계를 굳히는 계기가 되었다.

프리셉터가 3명 있었거든요. 그래서 프리셉터끼리 돕는 거예요. 일 끝나면 서로 얘기하고 서로 가르쳐줄 것 정해서 서로 담당을 나누어서 가르쳐주고, 다른 신규는 내 신규보다 더 일을 잘하는 것 같고 더 챙기고 이런 게 있었어요. (Group2-A)

이러한 관계 유지는 프리셉터 또는 동료들과 회식과 함께 사적인 이야기를 나누며 이루어졌는데, 이 방법이 때로 문제의 근원을 해결해 주지는 못했지만, 그로 인한 심리적 갈등과 긴장은 줄여 줄 수 있었다. 즉 업무적으로는 서로에게 엄격하고 민감한 태도를 취해도 사적으로는 우호적인 태도를 취함으로써 서로의 상처를 지우고 좋은 감정으로 채울 수 있었다. 이

를 위해 주로 함께 식사하며 친해지는 것 이외에 수다 떨기, 여행 가기, 멘토에게 조언 구하기 등의 방법을 사용하였다.

진짜 남는 건 동기라고... 이만큼 쌓인 거는 결국에는 일 끝나고 동료들하고 얘기하거나 동기들하고 얘기하면서, 그렇게 하면서 많이 풀었던 거 같아요. (Group3-A)

##### 5) 주제 모음 5. 끝내 얻어낸 보람과 성취감

모든 참여자들은 진정한 간호사로 인정받기 위한 목적으로 프리셉터 역할에 도전하였으며 그 과정 속에서 다양한 어려움을 경험하지만 최종적으로는 자아가 인정하는 성숙하고 역량 있는 간호사로 거듭나게 되면서 커다란 보람과 성취감을 느끼게 되었다.

###### 주제 10. 성숙해진 대인관계

모든 참여자들은 프리셉터 역할을 통하여 자신의 생각과 감정을 조절하면서 자신을 옹호하는 원만한 전략을 체득할 수 있었다. 감당하기 힘들던 프리셉터 역할과 상황 속에서 받았던 신체적, 심리적 상처는 스스로의 마음을 다독이고 조절하기 위한 노력과 상대방과의 관계 개선과 화해를 통하여 원만하게 치유될 수 있었다. 무엇보다도 자신이 프리셉터에게 바라는 기대가 너무 지나치지 않도록 조정하고 조금씩 좋은 결과를 바라는 욕심을 비우면서 프리셉터인 신규 간호사의 마음을 잘 이해할 수 있었고 프리셉터에게 힘을 북돋아 주는 긍정적인 피드백을 적극 활용할 수 있었다. 또한 환자 및 동료들 간의 대인관계도 더욱 원만하게 확립해나감으로써 결국에는 자신의 간호 지식이나 기술적인 부분뿐만 아니라 대인관계 역량도 크게 개선됨에 따라 간호사로서의 자신감과 자긍심을 갖는 계기로도 작용하였다.

결국에는 짜증을 내든 친절하든 결국 다 가르쳐줄 내용 이잖아요. 마음은 다 똑같잖아요. 빨리 잘 가르쳐 줘서 애들을 잘 키우고 싶은 마음. 처음보다는 격려도 많이 해주고 칭찬도 해주고 긍정적으로 많이 하려고. (Group2-F)

신규(간호사) 시절 노트를 들여다 보면서 제가 일기를 쓰는 데가 있었잖아요. 그걸 보면서 ‘내가 이런 느낌이었구나. 그럼 이 친구는 이렇겠네’ 이러면서 좀 이해를 하려고 했어요. (G2-A)

비록 초기에는 자신의 기대에 못 미치는 프리셉터와 갈등이 잦았고, 이들의 갑작스러운 사직은 커다란 배신감과 무력감

등의 충격으로 다가왔지만, 이제는 스스로 상처받지 않을 수 있는 대인관계 전략을 만들어내었다. 예를 들면, 다음에 맡게 될 프리셉터에게는 자신의 마음을 모두 주지 않는다고 지나친 기대를 하지 않는다는 등 자신의 과도한 기대와 욕심으로 인한 상처를 최소화하기 위한 현명한 거리 두기가 가능하게 되었다. “다음 번에 프리셉터 할 때는 열정적으로 하지 말아야겠구나”라는 한 참여자의 진술처럼 보다 균형 잡히고 성숙된 관점에서 프리셉터의 입장을 이해하면서 동시에 자신을 올바르게 방어할 줄 아는 현명한 대인관계 능력을 구축할 수 있었다. 이러한 대인관계 문제 해결 이외에도 피로와 체력의 한계로 오는 다양한 신체적인 문제들은 요가나 수영 등 운동을 통하여 적극적으로 대처해나갔다.

###### 주제 11. 역량 강화로 높아진 위상

대부분의 참여자들은 프리셉터 역할을 통하여 궁극적으로는 동료 간호사 및 환자와 가족들로부터 인정받는 진정한 간호사로 거듭날 수 있었다. 참여자들은 우선 프리셉터 수행을 통해 자신의 역량을 확인하고 이를 향상시킬 수 있었는데 이러한 역량을 우선은 참여자 스스로 인식하게 되었다. 예를 들면 자신의 ‘프로다움’과 ‘어른스러움’에 스스로 만족하게 되었고, 동시에 이러한 자신의 성숙과 만족은 바쁜 간호실무의 일상 속에서도 여유로움을 잃지 않는 역량 있는 전문가로 거듭나고 있음을 스스로 깨닫는 과정에서 나타났다.

프리셉터쉽을 통하여 참여자들은 자신에 대한 자아상이 매우 긍정적으로 바뀌었을 뿐 아니라 자신을 바라보는 타인들의 시선 변화도 느낄 수 있었다. 즉 동료뿐 아니라 환자와 가족들로부터도 역량 있는 간호사로 인정받게 되었다. 그러나 그 누구보다도 자신이 직접 훈육했던 프리셉터 간호사로부터 인정받는 것이 가장 큰 보람이었다. 이들에게 가장 큰 기쁨은 자신의 프리셉터가 스스로 간호사로서 성장해가는 모습을 보는 것이었다. 프리셉터 간호사의 발전과 성취가 마치 자신의 발전과 성취인 양 받아들이며 보람과 자부심을 경험하였다. 일대일 교육방식으로 인해 프리셉터는 자신을 가장 많이 닮은 존재가 되어 있었고 서로에 대해 엄마와 딸이라고 칭할 만큼의 깊은 정서적 연대감도 느끼게 되었다.

애가 잘하고 있으니깐 굉장하고맴고 저도 ‘아, 내가 키운 애가 그래도 잘되고 있구나’ 하는 생각이 들어서 조금 기운을 많이 얻었어요(Group 2-B).

내가 가르쳤던 애들 중에서 간호사가 아닌 다른 걸로 해서, 병원이라든지 다른 곳에서 인정 받고 하는 모습을



보고 하면 ‘내가 키운 앤데, 어디 가서 잘한다는 소리도 듣네’ 이라면 뿌듯하더라고요(Group 2-C).

이렇듯 참여자들은 프리셉터에게 있어서 인내심 있게 지켜봐 주는 든든한 선배간호사로 자리매김할 수 있었고, 이에 더 나아가 타인들로부터 존경 받는 역량 있는 중견간호사로 거듭날 수 있었다.

## 논 의

본 연구에서 나타난 간호사들의 프리셉터 경험에 총체적 구조는 크게 5가지 주제 모음, 즉 진정한 간호사로 인정받기 위한 통과 의례; 감당하기 힘든 프리셉터 역할과 상황; 프리셉터 위주의 프리셉터쉽; 치유적 연대와 소통; 그리고 끝내 얻어낸 보람과 성취감으로 드러났다. 특히, 프리셉터 역할을 통하여 이루어낸 보람과 성취감은 일련의 임파워먼트(empowerment)를 통한 성장 과정의 결과라고 볼 수 있는데, 이는 프리셉터에 대한 선행 연구와 비슷한 결과이다. 즉 프리셉터들은 프리셉터쉽을 통해 교수기법, 임상기술, 대인관계 기술 등 업무 능력이 향상되었다는 보고와도 상통한다(김세영 등, 2012; 한성숙 등, 2003; Mooney et al., 1988).

본 연구결과는 선행연구에서 언급한 업무 능력의 향상이 어떻게 이루어졌는가에 대해 구체적으로 기술하고 있다는 점에서 의의가 크다고 할 수 있다. 우선 간호사들은 프리셉터 수행을 통해 간호사로서의 자신의 역량을 확인하고 향상시키는 계기로 이용하였으며, 동료와 관리자, 환자들에게 경력 간호사로서 능력을 인정받는 기회를 얻었다. 특히 본 연구결과 나타난 “성숙해진 대인관계”와 “역량 강화로 높아진 위상”이라는 주제는 프리셉터 역할을 수행하면서 상황적, 심리적 갈등과 신체적 어려움을 극복하는 과정을 통해 성장한 역량있는 간호사로서의 모습을 드러내고 있다. 이는 프리셉터를 통해 능력을 발휘할 기회와 동기를 획득하고, 자신의 유능성을 인식하고 타인으로부터 인정과 지지를 받는 것으로 나타난 다른 연구(권성복, 임영희, 권은경, 이윤영, 2007; 김세영 등, 2012)와 부합되는 결과이다.

본 연구결과는 프리셉터쉽을 통한 간호사들의 성장 경험은 관계지향적이며 정서중심적 경험임을 뒷받침하고 있다. “치유적 연대와 소통”이라는 주제 모음은 프리셉터가 동료 간호사들과 어떻게 지지적 관계를 형성하면서 프리셉터와 바람직한 신뢰관계를 구축하는지 자세하게 보여주고 있다. 본 연구 참여자들은 자신의 유능성을 인식함에 있어서 절대적 기준에

따라 확인하기 보다는 동료의 인정을 통해 확인하고자 하였으며, 그들을 가장 힘들게 하는 심리적 고통과 갈등 역시 프리셉터와의 관계, 선배 간호사, 관리자, 그리고 환자와의 관계에서 파생되었음을 보여준다. “끝내 얻어낸 보람과 성취감”이라는 주제 모음에서 나타난 “성숙해진 대인관계”라는 주제도 대인관계가 프리셉터라는 역할 수행에 아주 중요한 요소임을 보여주고 있다. 따라서 극복 전략 역시 동료와의 유대와 지지, 소통 즉 관계 회복을 통해 스스로의 존재감과 자부심을 획득하면서 성장할 수 있었다. 그러므로 성과중심적이고 업무중심적인 관리자의 태도는 관계중심적이고 정서중심적인 간호사들의 성장에 방해 요소가 될 수 있다.

본 연구 결과 “감당하기 힘든 새로운 역할과 상황”이라는 주제 모음이 도출되었는데, 이는 프리셉터들이 업무 부담감과 스트레스의 증가, 소진 등을 경험하며(양남영 등, 2005) 신규 간호사에 대한 반복적인 교육과 근무와 교육의 병행, 동료들이 프리셉터에 대해 가지는 기대감 등으로 인해 부담감을 느낀다는 연구(박수연 등, 2003)와 유사한 결과이다. 주목할 점은 프리셉터 교육과정을 이수했음에도 막상 프리셉터 역할에 당면하면 무엇부터 어떻게 가르쳐야 하는지, 신규의 태도에 대해 어떻게 대응을 해야 할지, 심리적 어려움을 어떻게 관리해야 할지에 대한 확신을 가지지 못하면서 프리셉터 역할 수행은 더욱 힘들어 졌다는 점이다. 특히 프리셉터의 78.7%가 신규는 학습자로서의 태도를 갖출 것을 제안하였다는 박수연 등(2003)의 보고처럼 프리셉터와의 관계 형성도 매우 어려운 요소임을 알 수 있다. 이는 프리셉터쉽 프로그램이 일회적인 프리셉터 교육만으로는 역부족임을 보여준다. 프리셉터 간호사들의 소진을 막고 훌륭한 역할 수행을 돕기 위해서는 연속적인 지지를 제공할 수 있는 프로그램이 되어야 할 것이다.

“프리셉터 위주의 프리셉터쉽”이라는 주제 모음은 특히 프리셉터쉽의 성과물인 프리셉터 간호사의 부적응에 대한 책임을 프리셉터의 책임으로만 전가하는 경향을 나타내는데, 이로 인하여 프리셉터 간호사는 무력감, 위축, 우울, 정신적 소진을 경험하였다. 이러한 결과는 “신규 간호사의 적응에 집중된 분위기”나 “프리셉터의 과도한 책임감” 등이 주요 범주로 도출된 김세영 등의 연구(2012)와도 유사한 결과이다. 따라서 프리셉터와 프리셉터 간호사 모두의 동반 성장을 이루기 위해 프리셉터쉽 제도는 프리셉터에도 관심을 줄 수 있는 지지와 공감뿐 아니라 대인관계적 문제 중재를 통해 성공적인 프리셉터쉽이 될 수 있도록 도와야 할 것이다. 기존의 프리셉터의 어려움을 해결하기 위한 간담회뿐만 아니라 프리셉터 간의 정보를 교류하고 도움을 주고 받는 자조 모임, 심리적, 정신적 위기

에 처한 프리셉터를 위한 상담 등이 고려되어야 할 것이다.

본 연구결과, 프리셉터의 수당 및 승진에 대한 고가 반영이 병원에서 이루어지고 있음에도 불구하고 연구참여자들은 충분한 보상이 이루어지고 있지 않다고 여기고 있었으며, 이는 간호업무 수행과 직무만족에 관한 연구에서 가장 원하는 보상으로 프리셉터 기간 동안의 업무량 축소, 더 많은 액수의 금전적 보상, 인사고과 반영 순으로 나타난 결과(류연나 등, 2001)와 유사하다. 반면에 간호사 스스로는 프리셉터 역할 수행이 내적 보상인 자기 발전, 전문직간호사로서의 자아실현 및 보람 등을 위해 거쳐야 하는 과정으로 인식하였는데, 병원은 프리셉터가 가지는 내적 보상에는 관심을 표명하지 않았기 때문에 보인다. 따라서 특정한 보상이 주어질 때는 외적 보상과 내적 보상을 연결지어 제공함으로써 프리셉터십이 단지 프리셉터만을 위한 것이 아니라 프리셉터도 함께 성장함으로써 궁극적으로는 간호실무의 발전에 기여하는 유용한 프로그램을 강조할 필요가 있다고 본다.

### 결론 및 제언

본 연구는 현상학적 접근을 이용하여 간호사의 프리셉터 경험을 그들의 시각과 언어로 생생하게 설명하고자 하였다. 프리셉터십은 프리셉터 간호사들에게 임파워먼트와 성장을 경험할 수 있는 과정이며 일련의 현상들이 관계중심적이고 정서적인 경험임을 명확하게 보여주고 있다. 따라서 이러한 결과는 프리셉터십을 성공적으로 운영하는데 도움이 되는 실질적인 대책 마련에 기여할 수 있을 것이다.

본 연구결과를 기초로 프리셉터 간호사의 정서적, 대인관계적 어려움을 평가할 수 있는 도구 개발 연구가 필요하다고 본다. 프리셉터십 과정에서 심리적, 정신적 위기에 처한 프리셉터 간호사들을 위한 지지 및 관리에 대한 연구도 필요하다. 그리고 프리셉터와 프리셉터 모두에게 초점이 맞춰진 교육과정 개발을 위한 연구가 필요하다고 본다.

### 참고문헌

권성복, 임영희, 권은경, 이윤영(2007). 포커스 그룹을 이용한 임상간호사의 임파워먼트 경험에 관한 연구. *간호행정학회지*, 13(4), 445-454.

김세영, 김종경, 박광옥(2012). 프리셉터 간호사의 역할경험. *간호행정학회지*, 18(1), 33-45.

김정연, 김인숙(2005). 신규 간호사의 프리셉터십 경험. *임상간호연구*, 10(2), 75-88.

김창희, 김혜숙, 조혜성, 이순옥, 함형미, 박미미(2000). 신규간호사 배치후 교육시 프리셉터십 적용 사례연구. *성인간호학회지*, 12(4), 546-559.

김창희, 박정옥, 박미미, 노경식, 양정숙, 송충숙 등(2001). 프리셉터십 운영 개선을 위한 프리셉터 면담일지 내용분석. *임상간호연구*, 6(2), 87-107.

류연나, 송혜숙, 장은희, 서효신, 추연화, 김인선 등(2001). 프리셉터 경험이 간호업무수행과 직무만족에 미치는 영향연구. *중앙간호논문집*, 5(1), 1-12.

박수연, 김주성, 김명희(2003). 프리셉터의 업무부담에 관한 연구. *기본간호학회지*, 10(1), 37-46.

성미혜, 김혜원, 김자원(2007). 프리셉터와 신규 간호사의 직무스트레스와 직무 만족도 비교. *대한임상간호증진학회지*, 7(2), 131-138.

양남영, 한성숙, 유인자(2005). 프리셉터와 프리셉티의 간호 업무성과 영향요인. *한국간호교육학회지*, 11(2), 135-141.

유재용, 오의금(2012). 프리셉터 역할을 경험한 간호사의 근거기반실무에 대한 신념, 지식 및 수행 수준. *간호행정학회지*, 18(2), 202-212.

이남인(2004). *현상학과 해석학*. 서울: 서울대출판부.

정미화, 고명숙(2012). 프리셉터의 셀프리더십이 역할인식과 직무만족에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 18(2), 146-154.

최정실, 양남영(2011). 프리셉터의 지도유형과 성격특성에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 차이. *대한간호학회지*, 17(3), 349-356.

한성숙, 양남영, 송선호(2003). 프리셉터의 업무수행, 자율성, 임파워먼트, 조직몰입에 대한 연구. *간호행정학회지*, 9(4), 641-650.

Barret, C., & Myrick, F. (1998). Job satisfaction in preceptorship and its effect on the performance of the preceptee. *Journal of Advanced Nursing*, 27(2), 364-371.

Colaizzi, P. F. (1978). Psychological research as the phenomenologist views it. In R. S. Valle & M. King (Eds.), *Existential phenomenological alternative for psychology* (pp. 48-71). New York, NY: Oxford University Press.

David, L., & Morgan. (2007). *질적연구로서의 포커스 그룹*(대한질적연구간호학회 역.) 서울: 군자출판사. (원저 1997 출판)

Hallin, K., & Danielson, E. (2009). Being a personal preceptor for nursing students: Registered nurses' experiences before and after introduction of a preceptor model. *Journal of Advanced Nursing*, 65(1), 161-174.

Kramer, M. (1974). *Reality shock: Why nurses leave nursing*. St. Louis, MO: Mosby.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

Lockwood-Rayermann, S. (2003). Preceptor leadership style and the nursing practicum. *Journal of Professional Nursing*, 19(1), 32-37.

Mooney, V., Diver, B., & Schnackel, A. (1988). Developing a cost-effective clinical preceptorship program. *Journal of Nursing Administration*, 18(1), 31-36.

Mundy, A. (1997). Motivating staff to serve as clinical preceptors. *Nursing Management*, 28(6), 66-70.

Sandelowski, M. (1986). The problem of rigor in qualitative research. *Advances in Nursing Science*, 8(3), 27-37.