

프리셉터십 프로그램 참여 간호사의 경험에 대한 융합적 고찰

김선희¹, 박주영^{2*}

¹대구가톨릭대학교 간호대학·간호과학연구소 교수, ²대구가톨릭대학교 간호학과 박사과정

A Convergence Study on Nurses' Experiences Participating in a Preceptorship Program

Sun-Hee Kim¹, Ju-young Park^{2*}

¹Professor, College of Nursing, The Research Institute of Nursing, Daegu Catholic University

²Doctoral Course, Department of Nursing, Daegu Catholic University

요 약 본 연구는 종합병원의 프리셉터십 프로그램 과정에서 나타나는 프리셉터와 프리셉티 간호사의 참여 경험과 프리셉터십 프로그램의 개선점을 탐색하기 위한 질적 연구이다. 2018년 5월 1일에서 6월 20일까지 종합병원의 프리셉터십 프로그램에 참여 경험이 있는 프리셉터와 프리셉티 간호사 9명을 대상으로 개별 심층 면담을 실시하였고, 연구참여자들의 경험적 진술을 주제 분석 방법으로 분석하였다. 연구참여자들의 의미 있는 진술을 바탕으로 프리셉터 간호사의 경험은 4가지, 프리셉티 간호사의 경험은 5가지 주제가 도출되었다. 본 연구에서 프리셉터십 프로그램은 프리셉터 간호사의 교육에 효과적일 뿐 아니라 프리셉터 간호사의 직무 만족과 역량 강화에도 도움이 되었다. 그러나 프리셉터십 프로그램의 보다 효율적인 운영을 위해 병원기관의 적극적인 지원과 간호부서의 체계적 준비가 필요하다. 또한 프리셉터 간호사를 위한 교육과정 커리큘럼 개발과 함께 이들의 노력에 대한 적절한 보상과 근무 여건이 마련되어야 할 것이다.

주제어 : 융합, 간호사, 프리셉터, 프리셉터십, 프리셉티, 주제분석, 질적연구

Abstract This study was to find the experiences of preceptor and preceptee nurses for attending the preceptorship program and to improve the preceptorship program. Nine participants were recruited using the purposive sampling method. A semi-structured questionnaire was designed to gather in-depth interview data from 4 preceptee nurses and 5 preceptor nurses in 4 hospitals from May 1, 2018 to June 20, 2018. The data were interpreted using a thematic analysis. The experiences of preceptee nurses for attending the preceptorship program consisted of 4 themes, the experiences of preceptor nurses for attending the preceptorship program consisted of 5 themes. In this study, the preceptorship program was effective not only in training preceptee nurses but also in enhancing job satisfaction and capacity of preceptor nurses. However, in order to operate the preceptor program more efficiently, active support of the hospital and systematic preparation of the nursing department are needed. In addition to developing curriculum for the preceptor nurses, the appropriate compensation for the preceptor nurses and working conditions should be provided for their efforts.

Key Words : Convergence, Nurses, Preceptor, Preceptorship, Preceptee, Qualitative research, Thematic analysis

*Corresponding Author : Ju-young Park(jy4you4891@gmail.com)

Received May 16, 2019
Accepted July 20, 2019

Revised June 21, 2019
Published July 28, 2019

1. 서론

1.1 연구의 필요성

프리셉터십은 신규간호사가 새로운 역할을 습득하고 성공적인 사회화를 이루는 것을 돕기 위해, 경력간호사인 프리셉터가 신규간호사의 성장과 발달을 도모하는 역할 모델이 되어 제한 시간 동안 자신의 프리셉터를 일대일로 교육하는 프로그램이다[1]. 국내에는 1996년 교육담당간호사를 위한 워크숍 이후 도입되어 신규간호사의 교육에 활용하기 시작하였고, 대부분의 3차 의료기관에서 보편화되어 운영되고 있다[2].

프리셉터십이 대두된 배경은 간호수행 시 신규간호사의 과오를 예방하고, 소속감과 사회화를 촉진하며, 신규간호사 오리엔테이션 비용을 절감하고, 이직률을 감소시키고, 양질의 간호를 제공하기 위함이다[1,3,4]. 프리셉터십은 프리셉터 간호사(이후 프리셉터로 표기함)와 프리셉티 간호사(이후 프리셉티로 표기함)로 구성된다. 프리셉터는 실제 간호단위에서 간호 업무 교육을 수행하는 간호사로, 신규간호사에게 임상간호사의 역할모델을 제시하는 경험 많고 유능한 간호사이다[6]. 그리고 프리셉터는 신규간호사의 적응을 촉진시키기 위해 간호업무에 대한 교육 및 훈련을 수행하는 경력간호사이다[5]. 현재 우리나라는 공식적인 프리셉터 자격기준 없이 병원 자체의 선택기준에 따라 프리셉터십이 운영되고 있다. 프리셉터인 신규간호사는 간호업무에 대한 자신감 부족, 두려움, 대인관계의 어려움 등을 경험한다[7]. 또한 신규간호사는 환자 중심 전문직 간호와 업무 중심 병원 조직의 가치 간의 충돌을 경험하기도 한다[8]. 이 때 프리셉터는 신규간호사의 안정적인 사회화 과정을 돕기 위해 낮은 간호현장에서 느끼는 현실충격을 감소시키며, 실패에 대한 불안감을 줄여주고, 개별학습으로 간호기술을 습득하도록 교육하는 역할을 한다[9].

프리셉터십 프로그램의 순기능은 신규간호사가 이론과 임상과의 차이를 최소화하고 임상실무능력을 향상시킬 수 있도록 도와주고[10], 프리셉터에게는 자기성장의 자극제로 작용한다는 점이다[1]. 프리셉터 제도가 이러한 기능을 제대로 발휘한다면 프리셉터는 새로운 조직에 순조롭게 진입할 수 있고, 기존 간호사와의 상호작용을 통해 긍정적인 인간관계도 구축할 수 있다[11]. 그러나 실제로는 프리셉터십 프로그램의 순기능이 충분히 발휘되지 않고 있는 경우도 있다. 프리셉터와 프리셉티 관계가 짧은 시간 내에 이루어지고, 교육 이후에는 동료관계가

되기 때문에 프리셉터가 프리셉터를 평가하기 어렵고, 갈등도 생긴다. 그리고 프리셉터의 역할 수행에 대한 책임감 등의 어려움도 적지 않게 보고되고 있다[11].

프리셉터십 프로그램과 관련된 선행 연구들은 프리셉터의 핵심역량[12], 직무만족도[4], 업무 부담감[13], 역할스트레스[14]에 대한 양적 연구와 프리셉터 경험을 근거이론적 방법으로 연구한 질적 연구[15] 등이 있으며, 주로 프리셉터의 역량과 심리사회적으로 미치는 영향에 대한 연구이다. 그리고 신규간호사와 관련된 선행 연구들은 조직사회화[16-18], 간호조직문화[19], 회복탄력성[16,19], 자기효능감[17], 의사소통 유형[18], 직장 내 괴롭힘 경험[20], 프리셉터의 지도유형과 신규간호사의 성격특성[21]에 대한 양적 연구와 신규간호사와 프리셉터간호사의 의사소통에 대한 질적 연구[22] 등이 있으며, 주로 프리셉터가 인지하고 경험하는 조직사회, 개인의 성격과 심리특성, 의사소통 등이다. 그러나 프리셉터십 프로그램 동안 프리셉터와 프리셉티가 겪은 경험에 대한 심층적인 조사는 부족한 실정이다.

그러므로 프리셉터십 프로그램의 순기능적인 운영이나 발전을 위해서는 프리셉터십 프로그램 동안 프리셉터와 프리셉티가 겪은 통합적이고 심층적인 경험에 대한 이해가 우선되어야 한다. 따라서 본 연구는 프리셉터와 프리셉티가 프리셉터십 프로그램 운영기간 동안 어떤 경험을 하고, 어떤 변화를 겪는지 심도 깊게 이해하기 위해 질적 연구방법으로 분석하였다. 이를 통하여 프리셉터십 프로그램의 개선 및 관리방안을 제안하고, 프리셉터와 프리셉티의 교육 효율성 향상에 이바지 하고자 한다.

1.2 연구목적

이 연구의 목적은 병원 프리셉터십 프로그램에 참여한 간호사의 프로그램 참여 경험과 어떤 변화를 경험하였는지, 프로그램의 무엇이 개선되어야 하는지를 살펴보기 위함이다. 본 연구의 목적에 따라 선정된 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 프리셉터십 프로그램에 참가한 프리셉터와 프리셉티의 경험은 어떠한가? 둘째, 프리셉터십 프로그램은 프리셉터와 프리셉티에게 어떤 영향을 미치는가? 셋째, 프리셉터십 프로그램의 개선점은 무엇인가?

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 종합병원의 프리셉터십 프로그램 과정에서 나타나는 프리셉터와 프리셉티의 참여 경험과 프리셉터십 프로그램의 영향과 개선점을 탐색하기 위한 질적 연구이다.

2.2 연구참여자 선정

본 연구의 참여자들은 목적적 표집방법과 눈덩이 표집 방법으로 선정되었다. 병원의 프리셉터십 프로그램에 참여 경험이 있는 프리셉터와 프리셉티 간호사를 선정하였다. 다만, 프리셉티 간호사의 경우 프리셉터십 프로그램을 참여 경험이 2년 이내로 제한하였고, 프리셉터 간호사는 배제기준을 따로 적용하지 않았다. 그리고 지역마다의 특징이 있을 것을 고려하여 D시, S시, G시의 종합병원에서 근무하는 간호사를, 성별을 고려하여 남녀 간호사를 선정하려고 하였다. 그러나 남자 프리셉티는 선정하였으나, 남자 프리셉터를 찾기가 어려워 선정하지 못하였다. 또한 프리셉터의 경험정도를 고려하여 근무연차, 프리셉터십 프로그램을 한번 경험한 자와 여러 차례 경험한 프리셉터를 선정하였다. 연구자가 지역, 성별, 경험을 고려하여 프리셉터와 프리셉티에게 한사람씩 전화로 연구목적을 설명하고 연구 참여에 동의한 간호사와 면담 약속을 정하였다. 심층 탐색을 위해 자료가 충분히 포화될 때까지 참여자를 선정하였으며 총 9명의 참여자와 면담을 진행하였다. 연구 참여자의 일반적 특성은 Table 1과 같다.

2.3 자료수집

프로그램 참여자들의 프리셉터십 프로그램에 대한 관점과 의견을 직접 듣고 그들의 경험에 대해 의미 있는 이해를 얻기 위해 개별 심층 면담을 실시하였다. 심층면담

은 반구조화된 면담 가이드에 의한 면담 형식을 사용하여, 미리 준비한 구조화된 질문을 한 다음 개방형 질문으로 추가 반응을 이끌어내었다. 프리셉터십 교육 과정, 기억에 남는 상황, 문제점, 영향 등 면담 가이드 질문 이후 구체적인 참여 경험과 변화 과정은 개방형 질문으로 자유롭게 말하도록 하였다. 주요 면담 가이드 질문은 “프리셉터십 프로그램의 진행과정은 어떠했나요?”, “프리셉터십 프로그램에 참가한 자신의 행동 변화 과정은 어떠했나요?”, “프리셉터십 프로그램은 자신과 프리셉티(프리셉터)에게 어떤 영향을 미쳤다고 생각하나요?”, “프리셉터십 프로그램에서 무엇이 문제이고 개선되어야 한다고 생각하나요?”이었다.

면담은 2018년 5월 1일에서 6월 20일 사이에 연구 참여자가 비번인 날에 개별적으로 면담 약속을 정하여 참여자가 원하는 장소로 연구자가 직접 찾아가 진행하였다. 연구자는 참여자에게 연구취지, 목적, 대상자가 원할 경우 언제라도 참여 철회가 가능함을 설명하였고, 수집된 자료는 연구목적으로만 사용하고 연구대상자의 익명성과 자율성 보장, 면담 녹취에 대한 내용을 포함한 서면동의를 받았다. 모든 면담 과정은 녹음되었고 필요 시 메모도 하였다. 면담은 연구에 대한 설명과 동의서 작성 시간까지 포함하여 90분 정도 소요되었다. 첫 면담 이후 추가 질문이 있는 경우에는 전화나 이메일로 질문하고 답변 받았다. 연구 참여자의 편의를 위해서 장거리에 근무하는 2명의 참여자에게는 전화로 연구 전반에 대해 설명하고 이메일로 동의서와 가이드 질문 목록을 주고받았고, 이후 전화를 이용하여 1시간 정도 면담을 하였다. 모든 전화통화는 녹음하여 연구자가 반복 청취하면서 전사하였다. 면담 후에는 면담이 끝난 직후에 바로 녹음내용을 듣고 확인하였다. 연구 참여자가 말한 그대로 전사하였고 연구

Table 1. General Characteristics of Interviewees

Data identification number	Gender	Clinical practice career (year)	Experience count as a preceptor	Work place	Working department	training periods	training materials	
Preceptor	1	F	9	3	D city C University hospital	Ward	6 weeks	checklist
	2	F	15	10	G city S general hospital	Ward	4 weeks	manual book
	3	F	6	3	G city S general hospital	Ward	4 weeks	manual book
	4	F	6	2	D city C University hospital	Ward	6 weeks	checklist
	5	F	14	6	D city K University hospital	ER	4 weeks	checklist
Preceptee	6	F	3	-	D city C University hospital	Ward	6 weeks	checklist
	7	M	1	-	S city C general hospital	ER	3 weeks	checklist
	8	F	1	-	D city C University hospital	ER	4 weeks	checklist
	9	F	2	-	D city C University hospital	Ward	6 weeks	checklist

참여자의 이름, 소속 등의 개인정보는 삭제하고 부호화하여 파일에 분류, 저장하였다. 참여자별로 1-2회의 면담을 하였고 더 이상 새로운 면담내용이 나오지 않을 때까지 면담하여 연구대상자는 각 5명과 4명, 총 9명으로 충분하다고 판단하였다. 추가 면담이 종료된 후 모든 연구 참여자에게 커피 쿠폰을 사제로 지급하였다.

2.4 자료분석

수집된 자료는 Braun과 Clarke[23]가 제시한 6단계의 주제 분석(thematic analyzing) 방법으로 분석하였다. 1단계에서 녹음된 참여자별 면담 내용을 반복해서 듣고, 한글파일로 전사하고 정리하면서 데이터에 익숙해지도록 하였다. 2단계에서는 전사된 자료를 반복하여 읽고, 읽으면서 떠오르는 연구자의 생각을 한글 파일 내에 메모하고 중요 단어를 표시하였다. 3단계에서는 전사된 자료를 유목화하여 연구 참여자가 사용한 언어로 이름을 붙인 후, 엑셀파일로 코딩하면서 구체적인 분석을 하였다. 다른 연구자가 전사된 내용과 유목화한 자료를 독자적으로 검토하여 연구자들 간에 불일치하는 부분을 다시 검토하고 수정하였다. 4단계에서는 두 명의 연구자가 각자 독립적으로 코딩 절차를 통해 범주화한 자료를 다시 읽으면서 문장 내에서 유의미한 주제문장을 도출하고, 이를 다시 하위주제와 상위주제로 구분하여 정리하였고, 연구자들 간 합의에 도달할 때까지 원 자료와 범주 자료를 순환적으로 검토하고 의논하였다. 5단계에서는 연구자들이 모여 하위주제와 상위주제를 어떻게 표현할 것인지 재고하여 수정하고, 결정하는 과정을 거쳤다. 마지막 6단계에서 기존 연구와 비교하여 본 연구의 의미를 도출하고 프리셉터십 프로그램에 대한 개선 방안을 제시하였다.

2.5 연구의 타당도

연구자는 연구의 타당도 확보를 위해 Lincoln과 Guba[24]가 제시한 신뢰성 준거를 준수하고자 노력하였다. 먼저, 방법적, 해석적 오류를 줄이기 위해 각각의 연구자가 독립적으로 분석한 후 분석한 결과를 비교하고 논의하였다. 그리고 프리셉터십 프로그램에 대해 깊은 경험과 지식을 가진 2명의 질적 연구자에게 자료에 대한 해석과 분석과정이 정확했는지 평가를 받아 수정하였다. 또한 연구 과정에 참여한 참여자 중 3명의 간호사를 선발하여 그들에게 도출된 연구 결과를 평가하도록 의뢰하여 연구자가 분석한 결론이 연구 참여자의 경험을 잘 표현하였는지를 평가하였다. 그리고 연구자들의 선가정과

선이해를 괄호치기하여 분석에 영향을 주지 않도록 하였다. 이 과정을 통해 연구자의 주관적 해석이 연구 결과에 반영되는 것을 방지하고자 하였다. 연구자는 다수의 질적 연구 경험이 있는 자와 질적연구방법론을 이수하고 꾸준히 방법론을 학습하였으며, 질적 연구를 수행한 경험이 있는 자이다.

3. 연구 결과

9명의 간호사의 인터뷰를 내용분석 방법으로 분석한 결과, Table 2와 같이 프리셉터 간호사의 경험은 4가지, 프리셉터 간호사의 경험은 5가지 주제가 도출되었다. 대상자 선정 시 지역, 성별, 프리셉터십 경험 횟수를 고려하였으나 면담 과정에서 이와 관련하여 차이가 두드러지는 면담내용은 나오지 않아, 이러한 점이 프리셉터십 경험에 영향을 미친다는 점은 발견되지 않았다.

3.1 프리셉터 간호사의 프리셉터십 프로그램 참여 경험

3.1.1 주제 1. 효율적인 운영을 위해 간호부서와 프리셉터의 준비가 필요함

가. 간호부서의 형식적인 교육을 받은 프리셉터가 맡겨짐

프리셉터를 위해 간호부서에서 이루어지는 교육은 병원별로 상이하였는데, 대부분 병원 업무에 대한 기본적인 내용을 다룬다고 하였다. 프리셉터들은 체계적인 교육 없이 프리셉터들이 근무부서로 배정되면 기본 교육이 제대로 숙지되어 있지 않기 때문에 다시 가르쳐야 하기 때문에 힘들다고 하였다. 교육 과정 중 간호부서에서 제시하는 교육책자의 체크리스트를 전부 수행하는 것이 목표이며, 교육 지침 전부를 교육하고 시험으로 평가한다고 하였다. 프리셉터십 교육과정이 끝난 후 평가회를 가지기는 하나 간호부와 병원의 프리셉터십 프로그램에서의 역할에 대해서는 의문이라고 하였다.

간호부서의 교육은 형식적이어서 큰 도움이 안돼요. 형식적인 교육을 PPT강의로 들은 프리셉터들이 병동으로 뿌러지지요. 그 프리셉터들은 기본교육도 제대로 안되어 있어서 프리셉터가 다시 다 가르쳐야 해요. 4주 동안 병동교육 자료 체크리스트 전부를 가르쳐야 하는 것이 목표예요.(참여자 1).

Table 2. Theme and Subtheme of Nurses' experience in the Preceptorship Program

<i>Preceptor nurses' experience in the Preceptorship Program</i>	
Theme 1. The nursing department and preceptor nurses are required to prepare for effective operation.	
a. Preceptee nurses who were perfunctorily trained in the nursing department were assigned to preceptor nurses.	
b. Each ward had their own training materials for new nurses.	
c. Each individual preceptor nurse conducted training as a rule of thumb without any preparation.	
d. Training results deviated from the initial expectations of the preceptor nurses.	
e. A systematic, stepwise, efficient, personalized training process is required.	
Theme 2. It's effective education method, but lacks time for training.	
a. The program included ward-tailored education content, and adopted an education method suitable for the independence of new nurses.	
b. Clinical practice settings cannot wait for preceptee nurses.	
c. The preceptorship period was too short or insufficient.	
Theme 3. The responsibility and increased overload of work for the nurse preceptors.	
a. Heavy responsibility and burden	
b. Burden of preceptee nurses' resignation	
c. Long-lasting worries and concerns regarding preceptee nurses	
d. In reality, preceptor nurses are advised to keep a certain distance from preceptee nurses.	
e. Feelings of disappointment and futility for preceptee nurses	
f. Difficulties because of increased workload	
g. Lack of responsibility for nurses who are not preceptor nurses	
h. Colleagues who are supportive	
Theme 4. Although it's rewarding job, the compensation and good working conditions are needed.	
a. It is rewarding to see independent preceptee nurses.	
b. Self-reflection is needed on lack of expertise and emotion control.	
c. Executing the training course promotes growth of individual competence.	
d. Compensation and working conditions for preceptor nurses should be guaranteed.	
<i>Preceptee nurses' experience in the Preceptorship Program</i>	
Theme 1. Take common and basic onboarding training for the nursing department.	
a. Common and basic onboarding training for the nursing department was provided.	
b. Preceptor nurses provided checklist-based common and basic training.	
c. More detailed training materials by procedure and situation are needed.	
Theme 2. Proceed depending on the level of preceptor nurses' preparation for the training, against the expectation.	
a. The level of systematized job training and training contents was different among preceptor nurses.	
b. Training contents were somewhat different from expectations.	
c. There was a difference in training process between wards.	
d. Additional materials were personally prepared by preceptor nurses owing to a low utilization of ward training materials.	
Theme 3. The competence of educator controls the mentality of preceptor nurses.	
a. Building good relationships with preceptor nurses is needed.	
b. The preceptor nurse is my refuge and my supporter.	
c. Preceptees established a close relationship with the preceptor nurses while receiving their support for clinical adaptation.	
d. Mistakes were harshly noted.	
Theme 4. Stand on their own after completing the preceptorship program.	
a. Appreciation for the way preceptor nurses conducted training	
b. Improvement in nursing ability through opportunities to perform nursing care directly	
c. Immediate learning by being taught by	
d. Strengthened nursing practice knowledge	
e. Developed the capacity to stand alone	
f. Learned the nurse's attitude from preceptor nurses	
Theme 5. The tailored system by step needed to help them stand alone.	
a. Fear of standing alone	
b. Need for stepwise systems to promote independence in new nurses	
c. Need for training periods suited to the characteristics of each ward and preceptee nurse	

나. 나름대로 병동 자체의 신규교육 자료가 존재함
 프리셉터들은 프리셉터십 프로그램을 위해서 체크리스트 형식의 교육 자료가 지침서 형태로 병동에 비치되어 활용하기도 하고, 병원 내에 병동 신규 교육 책자가 준비된 경우도 있다고 하였다. 이러한 형태의 교육 자료를 활용하여 4주 혹은 6주 기간 동안 체크리스트 내용을 숙지시키는 것이 주된 교육 내용이라고 하였다.
 병동에 체크리스트 형식의 지침서가 비치되어 있어요. 병동별로 내용은 달라요. 주요 질환, 검사들이 다르니까요. 병동 자체에서 준비한 자료를 신규에게 교육해요.

주어진 기간 4주 동안 다 가르치게 되지요(참여자 2).

다. 준비되지 못한 채 프리셉터별로 주먹구구식의 교육을 함

병원의 상황에 따라서 프리셉터를 선정하여 프리셉터 교육을 시행하는 경우도 있고, 프리셉터 교육이 따로 준비되지 않은 경우도 있었다. 교육 내용도 병원 별로 상이한데, 프리셉터가 익혀야 할 체크리스트에 대해 교육을 받기도 하고, 스트레스 대처법에 대해 교육 받기도 하였다. 프리셉터 교육을 받지 않은 프리셉터들이 프리셉터를

말는 경우도 있어 프리셉터 간 개인 역량에도 차이가 존재한다고 하였다. 본인이 신규 시절 프리셉터에게 배운 대로 프리셉터에게 가르치는 간호사도 있었고, 현재 임상 현장에서 하는 대로 술기를 지도하는 간호사도 있었다. 병동 교육 지침서 위주로 교육 준비를 하지만 본인의 전문지식을 정확하다고 확신하지 못한다고도 하였다.

저는 프리셉터 교육을 받은 적이 없지만 프리셉터를 6명이나 받아서 가르쳤어요. 교육을 받은 경우도 체크리스트에 대해서 6시간 정도 받은 교육이 다예요. 충분하다고 할 수 있을까요? 나의 프리셉터에게 (제가) 배운 대로 제 프리셉터에게 가르치고 있거든요. 정확한 방법이라고 사실 확신할 수는 없어요. 교과서에 어떻게 되어 있는지 보다 현재 병동에서 하는 대로 지도하기도 하구요(참여자 5).

라. 처음 마음가짐과 다른 교육결과

프리셉터들은 열정적으로 프리셉터 교육에 임하였고, 의욕적으로 설명을 많이 하였지만, 반복해서 설명해야 하는 상황에 놓이게 되자 차츰 적당히 설명하게 된다고 하였다. 자신의 수고와 노력만큼 따라와 주리라 기대했지만 그 기대에 미치지 못하면 기운만 빠지게 된다고 하였다.

처음에는 의욕이 넘쳐서 힘든 줄도 몰랐어요. 설명도 엄청 많이 하고, 아주 열정적으로 근데 다음날 처음 듣는 표정을 짓더라고요. 기운이 빠지니까 뒤로 갈수록 적당히 설명하게 되요. 열심히 열심히 가르쳐도 못 따라오는 신규도 있더라고요. 4주 동안 지치지 않으려면 너무 쏟아 부으면 안되더라고요(참여자 3).

마. 체계적, 단계적, 효율적, 개인 맞춤형 과정이 필요한

프리셉터들은 보다 효율적인 교육 과정을 위해서 체계적이고, 단계적으로 개선되어야 한다고 하였다. 구체적으로, 현재의 사전교육 보다 더 체계적인 내용의 사전 단체 교육이 이루어져야 하며, 이는 병원에서 구체적인 프로그램을 계획하고 책임감을 가져야 한다고 하였다. 독립 후에도 한동안 프리셉터와 같은 근무 duty가 주어지면 프리셉터의 부담이 훨씬 감소되리라고 보았고, 프리셉터십 프로그램 기간도 프리셉터의 개인 역량에 따라 차등이 필요하다고 하였다.

프리셉터십이 좋은 프로그램이지만 병원 자체에서 좀 책임감을 가지고 프로그램을 좀 짜주면 좋겠어요. 사전 교육을 제대로 해서 내려 보내면 병동에서는 병동 상황, 질환 같은 것만 딱 가르치면 되잖아요. 병동에서 모든 교육을 다 하라고 그냥 내려 보내면 4주는 너무 짧아요. 공

통적인 내용은 좀 가르쳐서 보내면 좋겠어요. 신규가 독립하고 나서도 뭔가 대책이 좀 필요해요. 4주 끝나면 딱 독립. 교육 끝. 이걸 아닌 것 같아요. 어떤 신규는 4주로 턱없이 부족해요(참여자 1).

3.1.2 주제 2. 효과적인 교육방법이지만 교육기간이 부족함

가. 병동 맞춤형 교육내용으로 신규간호사 독립에 적절한 교육 방법임

프리셉터들은 프리셉터십 교육과정은 입사한 신규간호사가 짧은 시간에 독립시킬 수 있는 적절한 방법이며, 병동 내에서 이루어지는 간호중재를 교육하기 때문에 실제 효과도 좋다고 하였다. 팀 간호에도 효과적인 방법이며, 간호기술을 가르치기에도 적합하고, 동일인에게 일관성 있게 순차적으로 배울 수 있는 장점이 있다고 하였다.

프리셉터 가르치는 것이 힘든 들지만 이것만한 방법도 없긴 해요. 딱 병동에서 사용하는 간호 중재, 간호기술을 바로바로 눈으로 보면서 배우고, 딱 독립할 수 있게 가르치죠. 신규 입장에서 여러 명에게 배우기보다 한명에게 일관성 있게 순서대로 딱 배우니 얼마나 좋아요(참여자 4).

나. 프리셉터를 기다려줄 수 없는 실무 현장

프리셉터들은 프리셉터십 프로그램의 여러 힘겨움 중에서도 프리셉터를 누긋이 기다려주지 못하고 당당할 수 밖에 없는 현실을 가장 안타깝게 생각하였다. 참고 기다려주면 잘 해낼 수 있는 간호 수행도 임상 현장에서 부족한 시간과 인력으로 인해 기다려주지 못한다고 하였다. 또한 프리셉터가 독립하고 나면 한 명의 간호사 몫을 해낼 수 있을 때까지 기다려주어야 하지만 현실은 기다려주지 못한다고 하였다. 프리셉터가 바로 한 명 몫을 할 수 있을 것이라고 기대하게 된다고 하였다.

신규에게 foley같은 술기를 하도록 시키고 옆에서 지켜보면 사실 좀 기다려주면 천천히 잘 해낼 수 있거든요. 근데 봐야하는 환자가 많고, 일은 계속 계속 있으니 빨리 하라고 당당하게 되요. 기다려주면 되는데, 그게 어려운 것도 아닌데, 신규가 독립하고 나서도 좀 여유있게 기다려주면 시간이 걸려도 다 해낼 수 있는데 현실이 그게 안 돼요. 신규가 다 못하면 뒷 근무자가 죽어나죠. 기다려줄 수가 없어요. 한 명 몫을 해낼 때까지 기다려야 되는데, 못 기다리죠. 병원에서도 안 기다려주죠 바로 한 명 몫을 해내는 간호사가 되어주길 바라죠(참여자 1).

다. 부족한 프리셉터십 기간

연구에 참여한 모든 프리셉터들은 프리셉터십 교육기간이 부족하다고 생각하였다. 6시간의 사전교육시간도 부족하고, 4주 혹은 6주의 기간도 독립하기에는 부족하다고 하였다. 병동 상황에 따라서 6주 기간 동안 충분한 케이스를 경험할 수 있을지, 거의 보지 못할지 예측할 수 없으며, 프리셉터의 개인 상황에 따라서도 교육기간을 온전히 활용할 수 없을 수도 있다고 하였다. 또한 프리셉터의 개인 역량의 차이도 고려하여 훈련이 더 필요한 프리셉터는 기간연장이 고려되어야 한다고 하였다.

사실 6주 기간 안에 얼마나 케이스를 경험하고, 체크리스트를 몇 개나 완료할 수 있을지는 북불북이예요. 그 기간에 환자가 엄청 많을 수도 있지만, 병동이 케이스 몇 개 없이 빌 수도 있거든요. 케이스 몇 개 못 보고 6주 지났으니 독립하라고 하면 어떻게 해내겠어요. 조금 할 만한 듯하면 그냥 일 시키자고 해요(참여자 4).

3.1.3 주제 3. 프리셉터에 대한 책임감과 증가한 업무 부담

가. 막중한 책임감과 부담감

프리셉터는 프리셉터십 프로그램 기간 내내 막중한 책임감과 두려움, 부담감을 경험한다고 하였다. 프리셉터가 실수라도 하면 프리셉터가 책임져야 하고, 모두 프리셉터의 탓으로 여겨지며, 교육 과정 자체가 온전히 프리셉터의 몫이 되는 상황이 힘들다고 하였다. 이 기간 동안 잘 가르쳐야 한다는 책임감, 부담감으로 그만두고 싶을 만큼 극심한 스트레스를 경험한다고 호소하였다.

프리셉터의 실수는 모두 제 탓이 되죠. 책임도 제가 져야 하고, 제가 다 커버하고, 보고하고, 혼나고. 온전히 제 몫, 제 탓이 되는 것이 너무 속상하고 힘들어요. 프리셉터가 독립하고 나서도 한동안 개의 환자까지 다 파악하고 있었어요. 무슨 일 생기면 커버해줘야 하니까. 잘 가르쳐야 한다는 책임감과 부담감이 얼마나 힘든지. 머리카락이 빠질 것 같은 굉장한 스트레스를 경험했지요(참여자 4).

나. 프리셉터 간호사의 사직에 대한 부담감

프리셉터들은 프리셉터십 간호사를 교육하는 과정에서 어쩔 수 없이 혼을 내야 하는 경우가 생겨도 그만둘까봐 혼내지 못하고, 혹시 사직을 하게 된 경우에는 내 탓인 것 같아 스트레스를 받았다고 하였다. 또한 자신이 태우는 선배가 되진 않을까 두렵다고도 하였다.

임상에서 마냥 '이쁘다.' 해줄 수는 없잖아요. 실수를 하지만 우리 일이 실수가 용납되지 않으니까요. 환자 죽

이고 '실수였다.' 할 수 없잖아요. 그래서 어쩔 수 없이 혼내는 상황들이 생겨요. 혼내다가도 이리다 그만두진 않을까 싶어 더 혼내지 못하게 되요. 내가 태우는 간호사가 되긴 싫거든요. 얼마 못 버티고 그만둔 친구가 있는데 한 동안 그게 내 탓인 듯 하여 얼마나 스트레스 받았는지 몰라요(참여자 1).

다. 프리셉터에 대한 장기간 지속되는 걱정과 염려

프리셉터는 프리셉터가 독립한 이후에도 옆에서 지켜보게 되고, 실수하진 않을까 신경 쓰인다고 하였다. 프리셉터십 교육과정이 끝났지만 잘하길 바라는 마음에 혼내기도 하고, 신규 간호사의 환자들까지 파악하여 도움도 주기도 한다고 하였다.

4주 끝나고 독립했는데도 자꾸 옆에서 지켜보게 되요(웃음). 잘하나 못하나. 못하면 혼내게 되고 이제 안 그래도 되는데 계속 제 책임인거 같아요. 실수할까봐 걱정되고. 실제로 실수를 하면 다들 저한테 와서 일러주기도 하구요(참여자 2).

라. 프리셉터에 대한 실망과 허무함

프리셉터는 프리셉터십 교육기간 동안 프리셉터에 대한 실망감, 허무함을 경험하였다고 하였다. 프리셉터가 버티지 못하고 사직하거나, 나의 기대에 미치지 못하는 모습들을 보이거나, 반복해서 실수하는 경우에는 힘들고 허무하다고 하였다.

4주 동안 열심히 가르쳐줬는데 독립하고 얼마 안돼서 사직한 친구들이 있어요. 얼마나 허무하고 속상하든지. 진짜 속상해요(참여자 3).

제가 열심히 열심히 반복 설명해줬는데도 이해 못하고 계속 실수하면 그때도 진짜 허무해요. 내가 얼마나 더 해줘야 하나 싶어서요(참여자 2).

마. 프리셉터와 거리를 두게 되는 현실

프리셉터는 프리셉터십 교육과정 중 프리셉터와 거리감을 두게 된다고 하였다. 친구처럼 잘 지내고 싶지만 프리셉터십이 끝나면 선후배 간호사 관계가 되기 때문에 거리를 적당히 두고 지내게 된다는 경우도 있고, 이전 프리셉터에게 정을 주었다가 금방 그만두고 나가면서 남은 프리셉터만 상처를 받아 그 이후부터는 거리를 두게 된다는 경우도 있었다.

제가 더 의욕적이었고, 친구처럼 잘 지내려고 먼저 다가가고 그랬어요. 근데 시간이 지나다 보니 상황이 그렇게 안되더라고요. 선후배 관계이다 보니 저는 다가가지만

신규 입장에서는 불편할 수 있지요. 두 명, 세 명째가 되니 적당히 거리를 두게 되요.(참여자 2).

첫 프리셉터에게 제가 완전 잘해줬어요. 집에 데려다 주고, 오프 날에도 만나서 공부 같이 하고, 같이 밥 먹고 그런데 딱 독립하더니 며칠 못 버티고 병원을 그만뒀어요. 얼마나 속상하던지. 그 이후에는 신규들에게 정 안줘요. 저만 상처받아요.(참여자 1).

바. 업무량 증가로 인한 힘겨움

연구에 참여한 모든 프리셉터들은 업무량이 너무 많아 힘겹다고 호소하였다. 그 중에서도 프리셉터에게 반복해서 설명해야 하고, 근무 내내 쉬지 않고 말을 해야 하는 점이 힘겹다고 하였다. 프리셉터가 신규간호사 교육을 맡아도 담당 환자 수를 줄여주지 않기 때문에 업무량은 배가 되고, 휴무 날에도 교육 자료를 정리하는 등의 초과 업무로 제대로 쉬지 못한다고 하였다.

말을 너무 많이 해야 해요. 계속 저는 쉬지 않고 얘기해야 하죠. 혼자서 1분이면 할 수 있는 간호술기도 설명하면서 하니 몇 배로 오래 걸려요. 프리셉터를 붙들고 시간을 많이 쓰니까 내 환자에게 미안해요. 환자 수는 그대로 주고, 프리셉터까지 옆에 끼고 일하기가 얼마나 힘든지. 너무너무 힘들어서 다시는 하고 싶지 않았어요.(참여자 4).

사. 프리셉터 아닌 간호사들의 책임감 부재

프리셉터들은 신규간호사 교육 자체가 온전히 프리셉터의 몫이라고 생각하였다. 프리셉터가 아닌 간호사들은 교육에 참여하지 않을 뿐만 아니라 독립 후 신규간호사의 실수도 다들 프리셉터의 탓으로 여기고 같은 팀의 일이라고 생각하지 않는다고 하였다.

다른 간호사들은 교육에 별로 신경 안 써요. 근무도 저와 거의 같이 돌아가니까요. 저 혼자 이 친구를 붙들고 용쓰니까 좀 억울하고 답답해요. 독립하고 나서도 이 친구 실수는 제 탓이 되거든요. 다들 저를 쳐다봐요. 병동에 새로 온 신규를 왜 저만 책임져야 하나구요.(참여자 5).

아. 힘이 되는 동료들

프리셉터들은 프리셉터십 프로그램 동안 힘이 들 때는 수간호사와 대화를 많이 나누거나, 주위 동료들과 경험을 나누는 것이 도움이 되었다고 하였다. 또한 어떤 프리셉터는 동료 간호사가 나의 업무를 줄여주거나, 선배 간호사들이 담당 환자를 더 맡아주어 큰 도움이 되었다고 하였다.

힘들 때는 수선생님이랑 얘기를 많이 나눴어요. 이래저래 힘들다 하면 많이 위로해주셨거든요. 수선생님한테 차마 못하는 얘기들은 윗 년차 선생님들한테 또 얘기하면 선생님들이 프리셉터 할 때 경험들을 얘기해주시고. 그렇게 좀 털어놓고 나면 답답한 것이 좀 풀리고 그랬어요. 저희 병동은 그래도 윗 년차 선생님들이 좋아서 저 힘들다고 환자도 몇 명 더 맡아주고 그랬어요. 그런 것이 은근 큰 힘이 되지요.(참여자 1).

3.1.4 주제 4. 보람되지만 프리셉터를 위한 보상과 근무 여건 마련이 필요함

가. 독립한 프리셉터 간호사를 보며 보람됨

프리셉터들은 프리셉터십 프로그램을 마치고 독립한 신규간호사들이 병원을 잘 다니고, 한 명 간호사의 몫을 해내며 잘 적응하는 것을 보면 대견하고 보람과 성취감, 기쁨을 느낀다고 하였다.

그만두지 않고 살아남아 주어서 고마워요. 병동은 옮겨갔지만 잘 다니고 있는 모습을 보면 얼마나 뿌듯하고 기분이 좋은지. 점점 발전해 나가는 걸 보면 제가 잘 해낸 것 같아 제 자신이 기특해요.(참여자 1).

나. 전문지식의 부족과 감정조절에 대한 자기반성

프리셉터들은 프리셉터십 프로그램 동안 끊임없는 자기반성의 시간을 경험하였다. 스스로 전문 지식의 부족을 느껴 공부의 필요성을 인지하였고, 본인의 신규 시절을 반추하며 감정조절에 대한 반성도 하였다.

프리셉터 가르치다 보니 제가 공부를 더 해야겠구나 싶었어요. 책 찾아 공부하고. 검사도 막 찾아보고. 정확한 걸 가르쳐야 하니까. 의심되는 것들은 다 공부해서 찾아보고 그랬어요. 내가 신규때는 어떻게 했더라 되돌아보고 반성도 했어요. 나도 신규 시절에는 저랬는데 했어요. 막 혼내고도 다음에는 감정조절을 좀 잘 해서 좀 더 인내심을 가져야지 반성도 하구요. 물론 돌아서면 또 그게 잘 안되지만요(웃음)(참여자 2).

다. 교육과정을 통한 나의 역량 성장

프리셉터는 프리셉터십 프로그램을 통해 스스로가 성장하였다고 하였다. 프리셉터에게 교육하기 전 공부하면서 지식도 많이 늘었고, 업무 능력 또한 향상되었으며, 프리셉터십을 반복할수록 나름대로 체계도 잡히고 노하우도 생겼다고 하였다. 이런 과정을 지나면서 자신의 역량에 대한 성취감도 느끼고 스스로가 성장했다고 하였다.

병동 지침서가 상세하지 않아서 나름대로 제가 공부해

서 책에서 우리 병동에서 필요한 이론들을 공부하고 준비하고 해서 내 방식으로 교육을 했어요. 이러면서 지식이 많이 쌓이더라고요. 신규를 위한 숙제도 준비하고, 반복하다 보니 나름 저만의 체계가 잡히고 노하우도 생기구요. 제 업무 능력도 향상된 거 같고, 그래서 성취감도 크구요. 교육하면서 신규만 자란 게 아니고 저도 한 뼉 자랐어요(참여자 3).

라. 프리셉터 보상과 근무 여건이 보장되어야 함

프리셉터들은 프리셉터십 교육기간 동안의 업무량 증가와 소진에 대한 보상이 적절히 이루어지기를 바랬다. 또한 프리셉터십이 진행되는 병동에서는 프리셉터의 업무량을 줄여줄 수 있도록 추가 인력 배치가 필요하다고 하였다.

프리셉터 하면서 진짜 업무량도 엄청나고, 소진되는데 그것에 대한 보상이 하나도 없어요. 교육 하면서도 하고 나서도 좀 억울해요. 내가 이렇게 열심히 했는데 아무도 몰라주네 싶고. 병원에서 보상을 좀 해주면 좋겠어요. 업무량이 너무 많으니까 그 기간 동안은 저를 대신할 인력이 배치되어야 해요. 그래야 제대로 교육이 이루어지죠. 온전히 내 근무 하면서 프리셉터 가르치는 건 사실 불가능한 일을 억지로 해내는 것이예요(참여자 2).

3.2 프리셉터 간호사의 프리셉터십 프로그램 참여 경험

3.2.1 주제 1. 간호부서의 공통 및 기초적인 사전교육을 받음

가. 간호부서의 공통 및 기초적인 사전 교육

프리셉터들은 간호부서에서 제공하는 사전 단계교육을 받았다. 이 교육에는 기본간호술기, EMR 사용 방법 등의 내용이 포함되었으며, 항목에 따라 시험도 시행되었다. 병동과 병원의 전반적인 업무 흐름, 직원 복지 내용을 포함함 병원 전체 오리엔테이션도 함께 진행되었다.

발령 전 2주 동안 간호부 교육팀에서 실무 관련 교육을 받았어요. 교육 과정에는 V/S, IV, foley, suction 등 기본간호술기를 다시 배우고, 이론시험도 쳤어요. EMR 사용방법도 배우고, 시나리오를 받아서 실제로 투약, 처방, 간호일지 등을 기록하는 시험도 쳤어요. 그 외에도 실물에서 꼭 필요한 보호구 착용, 약물계산법, 검체 채취 방법, 의뢰기기 고장 시 관련부서에 의뢰하는 법 등 병동에서 필요한 교육을 받고 병동에 배치되었어요(참여자 7).

나. 프리셉터에게 체크리스트화된 공통 및 기본 교육 내용을 교육받음

프리셉터들에게 기본간호술, 검사 등의 교육내용이 체크리스트 형식으로 제공되었으며, 프리셉터들은 프리셉터십 프로그램 기간 동안 체크리스트 항목 전체가 교육이 이루어지도록 진행되었고, 교육이 끝난 후 간호부서로 제출하였다. 병동 상황에 따라 프리셉터십 프로그램 기간 내에 체크리스트 항목의 일부분만 교육이 이루어지기도 하였다.

병동에 배치될 때 간호부서에서 체크리스트 목록을 주세요. 기본간호술, 검사 같은 공통교육내용이 들어있는데 체크리스트 형식으로 정리되어 있어요. 저한테도 주시고 프리셉터 선생님용도 있어서 각각 받았어요. 교육을 받고 배운 항목들을 체크체크해서 전체를 다 체크하는게 사실 4주간의 목표였어요. 교육이 끝나고는 체크리스트를 간호부로 제출하였구요. 이 체크리스트는 간호부서에서 교육내용을 정하고 관리한다고 알고 있어요(참여자 8).

다. 행위별, 상황별로 더 자세한 내용의 교육 자료가 필요함

프리셉터들은 프리셉터십 프로그램 기간 동안 간호부서에서 제공하는 교육 자료에 대해 대체적으로 충분하지 않다고 느끼고 있었다. 사전 교육에서 설명해주는 EMR 사용방법이나 검사 시 준비물 등의 내용 같은 경우 책자로 배부되면 더 효과적일 것이라고 하였다. EMR 사용법 같은 경우 일반적인 내용은 교육시간에 배우지만 자주 사용하지 않는 메뉴에 대한 내용은 자세하게 설명된 자료를 필요로 하였다.

사전 교육에서 PPT 프리젠테이션으로 설명도 듣고, 시험도 치고, 이론도 기초적인 부분들은 교육 다 듣지만 교육이 좀 더 자세하고, 자료도 좀 더 많이 주셨으면 좋겠어요. 제일 많이 사용하는 것이 EMR, 검사 같은 것이잖아요. 따로 책자 형태로 설명서 같은걸 주면 필요할 때 마다 열어보고 도움이 될 텐데. EMR 교육을 배웠지만 사실 자주 쓰는 메뉴에 대해서 듣거든요. 그 외에 자주 사용하지 않는 메뉴에 대한 내용은 따로 자료로 받으면 더 좋을 거 같아요(참여자 6).

3.2.2 주제 2. 기대와 다른 프리셉터의 교육준비 수준에 따른 진행

가. 업무교육에 대한 체계성과 교육내용의 수준이 다름
프리셉터십 프로그램을 통해서 프리셉터들이 배우는 내용은 상황에 따라 상이함을 알 수 있었다. 병원에 따라

서, 프리셉터십 프로그램 기간 중에 발생하는 병동 상황에 따라서 체계적으로 배울 수 있는 프리셉터들이 있는 반면 그렇지 못한 경우도 있었다. 특히, 응급상황이 발생하거나 프리셉터가 많이 바쁜 경우에는 교육이 제대로 이루어지지 않는 못하였다. 프리셉터들은 교육 기간 내의 그날그날 병동 상황에 따라 교육 내용의 수준이 달라지는 것은 어쩔 수 없는 일이지만 제대로 배우지 못한 것이 안타깝다고 하였다.

다른 병원에 입사한 친구들의 이야기를 들어보면 병원에 올때 프리셉터십 제도가 생겨서 제대로 시행되지 못하는 경우도 있는데요. 그래서 제가 배우는 걸 얘기해주면 많이 부러워해요. 저는 그나마 체계적으로 교육받는 경우에 해당되는 거죠. 아예 프리셉터십이 없는 병원도 가끔 있거든요. 저는 그나마 프리셉터십 기간 동안 케이스도 많이 보고 검사도 많이 준비해봤는데, 저 다음에 들어온 동기는 케이스가 몇 개 없어서 힘들어했어요. 거기다 응급 상황이 터지거나 프리셉터가 일이 많아서 너무 바빠면 저희한테 설명해주면서 일을 할 수가 없으니 그냥 옆에서 쳐다보는 것이 다예요. 교육이 안 되죠. 너무 바빠면 물어볼 수도 없어요. 방해 되는 것 같아서(참여자 7).

나. 기대와 다소 다른 교육내용

프리셉터들은 프리셉터십 프로그램 기간 중에 충분히 배워서 임상에 잘 적응하고 acting 업무에 빨리 익숙해지고 싶은 마음에 요령대로 수행해보기도 하였지만 프리셉터는 원칙대로 수행하도록 교육하였다고 하였다. 또한 학교에서 교과서로 배운 술기 방법과 임상에서 실제 적용되는 방법이 달라 혼란스러운 부분도 있었지만 프리셉터는 체크리스트에 나오는 그대로 익히도록 교육하였다고 하였다.

사실 대학에서 배운 기본간호 술기들, 이론들이 실무에서 그대로 적용될 거라고 생각하진 않았었어요. 예상을 했었지만 좀 어렵기도 했고, acting 선생님들에게서 요령을 듣고, 배우다 보면 원칙에 좀 어긋나는 것들을 배우기도 하는데, acting 업무에 빨리 익숙해지고 싶어서 요령대로 수행했다가 다른 선생님들께, 프리셉터 선생님께도 혼나기도 했어요. (중략) 내용 면에서 술기들 하나하나에서 교과서와 조금씩 다른 부분들이 있긴 했지만 그래도 선생님들은 주어진 체크리스트에 나오는 정석대로 가르치셨어요. 빨리 빨리 보다 좀 늦더라도 제대로 가르쳐주신 거 같아요. 저는 사실 임상에서 실제 하는 대로 빨리 익히고 능숙해지고 싶었거든요(참여자 9).

다. 병동별로 교육진행과정이 상이함

프리셉터십 프로그램은 일관된 내용이 아니라 부서별 특성에 맞추어서 병동 별로 교육 진행 과정이 상이하였다. 중환자실의 경우에 교육 전담 간호사가 따로 배치되어 교육이 진행되기도 하였고, 응급실의 경우 자체 근무일정에 따라 프리셉터가 유동적으로 임시로 변경되기도 하였다.

저는 부서가 응급실이어서 응급실 자체 근무 스케줄이 만들어졌는데 프리셉터랑 프리셉터가 같은 duty를 받았어요. 프리셉터 배정도 부서별로 같지 않고 조금씩 다르더라고요. 제 동기는 중환자실에 있는데 거기는 교육전담 간호사가 따로 배치되어서 교육만 하신대요. 중환자실이니까 환자 보면서 교육까지 하는 것보다 교육전담 간호사가 따로 있으면 훨씬 환자에게 좋을 것 같아요(참여자 8).

라. 병동 교육 자료의 활용도가 낮아 프리셉터가 개인적으로 준비한 자료를 추가로 받음

프리셉터들은 프리셉터십 프로그램에서 병원 별로 교육 자료가 일관적이지 않지만, 대체로 병원의 교육 자료 보다는 병동 내에 교육 자료가 구비되어 있고, 교육내용은 다소 일반적인 질환, 검사, 처치에 대한 내용들이 포함되어 있었다고 하였다. 다만, 프리셉터의 입장에서 병동 교육 자료는 신규간호사의 수준에 다소 어렵고 간략하게 정리되어 있어서 더 자세한 설명이 있었으면 하였다. 병동 교육 자료의 내용이 빈약한 경우가 많아 대부분의 프리셉터들은 병동교육 자료만으로 교육을 진행하기보다 개인적으로 교육 내용을 준비하여 프리셉터들에게 제공하였다.

간호부서에서 저희한테 주는 교육 자료는 따로 없었어요. 물론 자료를 받는 병원도 있겠지만 저희 병원의 경우는 병동에서 교육 자료를 주시는 것이 전부였어요. 근데 내용이 너무 간략해서 그 내용만 배워서 사실 독립 못하니까, 또 내용이 자세하게 설명되어 있지도 않고요. 프리셉터 선생님이 개인적으로 병동에서 알아야할 내용, EMR 사용방법, 주의해야 하는 내용 등등에 대해서 내용을 정리해서 따로 주셨어요. 몇 번 프리셉터 하신 분이셔서 자료를 미리 가지고 계셨고, 필요하면 약물이나 검사 같은 것은 따로 자료 준비를 해서 주시고...(참여자 6).

3.2.3 주제 3. 교육자의 역량이 프리셉터의 심리를 좌우지함

가. 프리셉터 간호사와 관계형성이 잘 되어야 함

프리셉터는 졸업 후 첫 직장인 병원에서 프리셉터십 프로그램을 통해 만난 프리셉터와의 관계를 매우 중요하다고 생각하였다. 프리셉터는 좋은 관계가 되었으면 하는 마음에 먼저 입사한 동기에게 프리셉터의 성향과 스타일에 대해 미리 조언을 구하기도 하는 등의 노력을 하였다. 그렇지만 모든 프리셉터가 자신과 잘 맞는 프리셉터를 배정받지는 못하였다. 대부분의 프리셉터들은 프리셉터십 교육 기간 동안 프리셉터의 눈치를 보고, 기분도 맞추고, 잘 지내보려고 많은 노력을 한다고 하였고, 성향이 다른 프리셉터에게 교육을 받은 프리셉터는 다소 힘들었다고 하였다.

저는 프리셉터 선생님이 생각보다 너무 좋은 분이었어요. 배운 점도 많고 큰 힘이 되었지요. 저는 동기 프리셉터가 함께 같은 선생님께 교육을 받았는데 사전에 어떤 본인지 미리 물어봤었고, 도움이 되었어요. 저랑 성향이 비슷한 분이어서 참 운이 좋았지요. 다른 동기는 말수 없는 프리셉터 선생님을 만나서 배우는 내내 힘겨워했거든요. 맨 날 눈치 보고, 기분 맞추려고 애써도 잘 안 되서 힘들어하는 걸 봐서 저는 그에 비하면 뭐 그런 면에서 힘든 점은 없었어요(참여자 6).

나. 프리셉터는 인식처이자 지지자임

프리셉터는 프리셉터십 교육 기간 중 프리셉터에게 크게 의지하고 지지를 받는다고 하였다. 본인이 직접 간호를 수행할 때 옆에서 봐주는 이가 있어서 안심할 수 있고, 병원 적응을 잘 할 수 있게 도움을 받았다. 생각보다 녹록치 않은 현실에 힘이 될 때 위로해주는 프리셉터가 큰 힘이 되었고, 프리셉터에게 응원과 칭찬을 받으면 자신감도 생겼다.

병원 적응할 수 있게 많이 도와주셨어요. 힘들 때 이야기할 수 있는 선배 간호사가 있다는 것은 정말 좋은 거죠. 위로도 해주고, 자신감도 심어주고 얼마나 힘이 되었는지 몰라요. 농담 삼아서 무서운 말도 하셨지만 그것도 애정 섞인 말로 기억하고 있어요. 제 선생님은 칭찬을 많이 해주셨어요. 잘 못하는데도 잘 한다 잘 한다 해주셔서 정말 제가 잘할 수 있게 클 수 있었던 거 같아요. 힘든 신규 시절에 제 버팀목이 되어 주셨죠. 혼도 물론 엄청났지만 혼내는 것도 다 저를 위한 거 아니겠어요? 지금 생각해보면 다 저를 위한 일이었어요(참여자 9).

다. 임상적응에 대한 지지를 받고 친밀해짐

어떤 프리셉터는 프리셉터 외의 병동 동료들과 교육

과정 중간에 면담 시간을 가졌고, 수간호사와도 힘든 점에 대해 대화를 나누면서 임상 적응에 대해 점검하는 시간을 가졌다고 하였다. 병동에 같은 해 입사한 동기 간호사가 있는 경우에는 동기를 통해 교육 과정에 대해 조언을 들을 수 있어 도움이 되었으며, 이런 과정을 통해서 힘든 점을 다 이야기하지는 못하였지만 서로 친해지는 시간이 되었다고 하였다.

프리셉터 선생님한테 못하는 얘기들도 있잖아요. 그런 얘기는 동기가 있으면 동기에게 털어놓고, 중간 중간 윗년차 선생님들이 또 저한테 슬쩍 물어봐주시곤 했어요. 힘든 것 없냐고, 물어볼 것 있으면 언제든 물어보라고 도와줄 것 없냐고, 수간호사 선생님도 가끔 근무 끝나고 따로 면담 시간을 만들어서 톡톡이 격려도 해주시고 힘든 점에 대해서도 들어주셨어요. 물론 제 힘든 점을 다 얘기할 수는 없었지만요(웃음). 그래도 그런 시간들이 서로 친해지는 과정이 되는 것 같아요. 4주 후에 독립할 때에는 입사 처음보다 많이 익숙해졌어요, 동료들이(참여자 8).

라. 나의 실수는 꾸중이 되어 돌아옴

프리셉터들은 프리셉터십 교육과정을 통해 많이 배우고 성장하였지만, 배우는 과정에서 하게 되는 실수와 그에 따른 꾸중으로 힘겨웠다고 하였다. 한 번에 이해하지 못해 여러 번 묻고, 그럴 때는 매번 눈치 보게 되고, 차트 기록이 익숙하지 않아 매번 혼이 나기도 하였다. 여러 이유로 꾸중을 들을 때면 위축되게 되고, 또 실수로 이어지기도 하였다.

제가 항상 차팅할 때마다 제 프리셉터 선생님이 내용 수정을 해주셨어요. 제가 쓴 내용을 읽어보시고는 이렇게 적는 것보다 이렇게 적는 것이 낫다고 얘기해주셨지만, 제가 이해를 잘 못해서 항상 혼이 났었던거든요. 정말 힘들었어요. (중략) 교육기간동안 그나마 엄청 많이 혼난 편은 아니었어요. 프리셉터 선생님이 너무 착하셨거든요. 다른 선생님들에게 오히려 꾸중 들으면 심하게 위축이 되었어요(참여자 6).

3.2.4 주제 4. 프리셉터십 프로그램을 통해 홀로서기를 하게 됨

가. 프리셉터의 교육방식에 감사함

연구에 참여한 모든 프리셉터들은 프리셉터에게 고마운 감정을 표현하였다. 프리셉터의 반복 설명과 격려, 체크 덕분에 스스로가 더 단단해질 수 있었고, 기본기를 잘 다져준 점에 감사하였다. 좋은 프리셉터를 만난 것은 다른 동기들에게 부러움의 대상이 되기도 하였다.

제 프리셉터 선생님은 가르쳐주실 때 너무 많은 정보들을 한꺼번에 주지 않으려고 노력하셨어요. 배려해주신 거죠. 이전에 배웠지만 부족한 부분들은 몇 번이고 반복해서 이야기해주셨고, 혹시나 주눅이 들까 “괜찮아, 모를 수 있어, 당연한 거야.”하고 격려해주셨어요. 정말 감사해요(참여자 7).

성격도 쿨하고 다재다능한 분이었어요. 좋은 선생님을 만나서 다른 병원에 다니는 동기들에게 부러움이 대상이 되었지요. 책재도 주셨지만 제가 더 단단해지도록 해주신 거죠. 기본기를 잘 다져주셔서 늘 감사해요(참여자 8).

나. 직접 간호수행의 기회를 통해 수행능력이 향상됨

프리셉터들은 졸업 전 학교에서 모형으로 간호 술기들을 연습하였거나, 임상실습지에서 간호사들의 수행을 참관하기만 하여 실제 간호수행능력이 부족하다고 생각하였다. 그러나 프리셉터십 교육과정 동안 직접 수행하는 기회를 가졌고, 직접 수행하지만 혼자가 아닌, 옆에서 지켜봐주는 프리셉터가 있어 덜 긴장하였다고 하였다. 기본 간호술을 반복해서 직접 수행하면서 수행자신감이 붙고, 점점 손에 익고 능숙해질 수 있었다고 하였다.

프리셉터 선생님한테 제일 고마운 것 중 하나가 항상 직접 해볼 수 있도록 격려해주시고 기회를 주신 것이에요. 독립할 날을 앞두고 있는 저에게 정말 소중한 경험이고 시간이지요. 혼자하면 얼마나 덜덜 떨리겠어요. 근데 옆에서 지켜봐주는 든든한 선임이 있으니 긴장 덜하고 잘 해볼 수 있었던 것 같아요. 몇 번 반복하다 보면 어느새 능숙해지고, 손도 빨라지고, 그러면 잘했다고 또 칭찬 해주시구요(참여자 6).

다. 곁에서 지도받음으로써 즉시적 학습이 가능함

프리셉터들은 프리셉터십 교육과정 중 궁금한 점은 언제나 바로 물어볼 수 있고, 반복 설명을 들을 수 있다는 것이 장점이라고 하였다. 자주 접하는 질환의 경우는 반복 학습이 가능하고, 환자 사정 방법이나 검사 같은 경우 바로 설명을 들으면서 익힐 수 있어서 책으로 보는 것보다 훨씬 이해가 쉽다고 하였다.

프리셉터 선생님과 1:1로 붙어 다니며 배우니까 제일 좋은 점은 언제든지 바로바로 물어볼 수 있다는 것이에요. 책으로 찾거나 검색해볼 수 있지만 선생님께 여쭙보면 바로 정확한 답을 주시니까요. 병동에 많은 질환 케이스는 반복해서 설명 들을 수 있구요. 환자를 사정하는 방법이나, 검사 방법은 책으로 보는 것보다 바로 환자에게 시범보이면서 설명해주시니까 바로바로 이해가 돼요. 간

호 수행을 배우는 데에 이 이상의 방법이 있을까요?(참여자 9)

라. 간호실무 지식을 다짐

프리셉터는 간호사로 독립하기 전 프리셉터십 과정을 통해 간호실무 관련 지식을 습득하였다. 이론적인 근거와 관련된 질문을 하고 즉각적인 설명을 통해 질환과 치료 흐름을 이해하는데 도움을 받았고, 그러한 과정에서 스스로의 기본기가 다져졌다고 하였다.

질문하고, 설명해 주시고, 이게 바로바로 되니까요. 학교 4년 다니면서 교과서로 익힌 지식도 물론 중요하고 기본이 되겠지만 4주 동안 임상 현장에서 배운 지식들이 제 기본기가 되었어요. 그때 수없이 질문하고 메모한 종이를 지금도 꺼내보거든요. 제 재산이에요. 신규가 독립하기 위해서 꼭 알아야 하는, 틀리면 안 되는, 실수하면 안 되는 지식을 딱 가르쳐주시니까 너무 큰 도움이 되었어요(참여자 8).

마. 홀로서기 할 수 있는 내공이 생김

프리셉터는 프리셉터십 과정을 지나면서 자신감을 가지게 되었고, 혼자 할 수 있게 되었다고 하였다. 프리셉터십 프로그램 중에 실수도 하였지만 이후 더 신중해졌고, 실수 없이 잘 해냈을 때 큰 보람을 느꼈다고 하였다.

수혈필터 사용법을 배우다가 제 실수로 필터 챔버가 가득 차서 혈액을 폐기해야하는 일이 있었어요. 사건보고서를 쓰게 되었지요. 그때의 실수 이후에 수혈필터 사용할 때 정말 집중해서 신중하게 사용해요. 혼자 해도 실수하지 않지요. 그게 더 자신감을 가지게 되는 계기가 되었어요. 이 과정을 통해서 병원 생활에 자신감을 가지게 되고, 저 혼자서도 할 수 있는 일이 하나씩 늘어나니 보람도 느끼구요(참여자 7).

바. 프리셉터를 통해 간호사의 태도를 배움

프리셉터는 프리셉터를 보면서 간호사가 어떤 자세로 일해야 하는지, 간호사의 참모습이 어떠해야 하는지를 배웠고, 스스로가 훗날 프리셉터가 되었을 때의 모습을 생각하게 되었다고 하였다.

프리셉터 선생님이 제 롤모델이 되신거지요. 아!, 나도 저런 간호사가 되어야겠구나. 하고, 일부터 태우려고 그런 건 아니겠지만 혼이 날 때는 내가 프리셉터가 되면 나는 저러지 말아야지 하기도 하구요. 환자와 보호자를 대하는 모습을 옆에 비쳐서 보면서 간호사의 참모습에 대해서 많이 생각하게 되었어요. 간호사의 자세, 태도에

대해서 많이 느꼈지요. 이런 기회, 계기가 없이 바로 간호사가 되었으면 훨씬 힘들지 않았을까 싶어요(참여자 9).

3.2.5 주제 5. 홀로서기 할 수 있는 맞춤형 단계적 체계가 필요함

가. 홀로서기에 대한 두려움

프리셉터는 프리셉터십 프로그램 동안 프리셉터의 업무를 지켜보면서 교육이 끝난 후 프리셉터 없이 혼자서 많은 업무를 잘 해낼 수 있을지 두려웠다고 하였다. 또한 프리셉터십 교육 기간 내내 독립해야 하는 날짜가 다가오는 것이 너무 두려웠고, 교육기간이 종료된 후에는 출근할 때마다 혼자 근무를 잘 해낼 수 있을지 걱정스러웠다고 하였다.

병동에서 4주 동안 프리셉터 선생님하고 같이 배우고, 그 다음부터는 혼자 독립해야 하는데 4주가 너무 빨리 가는 것이예요. 둘이 같이 근무하는데도 업무량이 엄청 많은데, 저 많은 일을 나 혼자서 다 처리해낼 수 있을까 너무 두려웠어요. 안 빠트리고 실수 안하고 해낼 수 있을지. 너무 걱정되죠. 날짜도 얼마나 빨리 다가오는지. 독립할 날은 정해져 있는데, 나는 아직 더 배워야 할 것 같고, 그러다 금방 4주 끝나고 혼자 독립했는데 오늘도 혼자 잘 할 수 있을지 출근할 때마다 너무너무 걱정됐어요(참여자 8).

나. 신규간호사의 단계적 독립체계가 필요함

프리셉터는 프리셉터십 프로그램에 대해 교육기간이 종료된 후 바로 일괄 독립시키는 것보다 단계적으로 독립을 적용시키는 방법을 제안하였다. 모든 프리셉터가 프리셉터십 교육기간 동안 간호수행과 관련된 병동 전반적인 업무 내용을 모두 숙지할 수 없는 경우를 고려하여 경우에 따라 독립 전 단계를 두어 일정 기간 동안은 오버 멤버 형태로 근무하면서 좀 더 숙달될 때까지 여유를 주는 것이 좋겠다고 하였다.

프리셉터가 4주 후 바로 독립해서 환자를 열 명씩 맡기에는 너무 힘들죠. 사실 4주라고는 하지만 오프 빠고, 프리셉터랑 근무 안 겹치는 날 빠고, 이래저래 하면 4주 안에 볼 수 있는 케이스는 한정되어 있어요. 운 나쁘면 케이스 몇 개 못보고 독립하거든요. 그러면 별로 배운 것이 없는데 아직 멀었다 싶는데 당장 내일부터 독립해야 된다고 싶으면 너무 힘들어요. 도망가고 싶다 하고, 실제로 출근안하는 신규들도 있었어요. 4주, 6주 기간 딱 정해서 바로 독립시키지 말고, 필요한 경우에는 오버 멤버로 두고 좀 더 업무를 익힐 수 있는 시간을 주어야 한다고 생

각해요(참여자 8).

다. 병동특성과 프리셉터 특성에 맞는 교육기간이 필요함

본 연구에 참여한 프리셉터들 전부 프리셉터십 프로그램의 일관된 기간에 대해서 부족하다고 생각하고 있었다. 일관된 기간을 적용하고 종료하기보다 병동 별로 특성에 맞추어 기간을 달리할 필요가 있고, 프리셉터의 특성에 따라서도 기간을 좀 더 주어야 한다고 하였다.

갖 입사해서 병동에 들어와서 적응하면서 교육받으면서 간호사로 딱 만들어지는 것이 4주, 6주. 이렇게 정해놓는 게 사실 말이 안 되죠. 응급실 경우는 정말 많은 과와 다양한 질환을 익혀야 하는데 4주에 어떻게 다 익히겠어요. 중환자실이나 응급실 같은 특수부서는 좀 다르게 적용이 되어야 해요. 근무포도 프리셉터 근무 그대로 못주거든요. 근무가 다른 기간에는 제대로 교육이 안 되니 실제 교육기간이 짧은 프리셉터는 기간을 좀 더 줘야 해요. 프리셉터 개인 특성도 고려를 좀 해주셔야 해요. 4주 안에 다 익혀야 하는데, 나는 아직 준비가 안 되었는데 바로 독립해야 하면 정말 도망가고 싶죠. 실제로 독립하자마자 출근 안 해버린 신규들도 없지 않다고 들었어요(참여자 9).

4. 논의

본 연구에 참여한 프리셉터와 프리셉터들은 프리셉터십 경험과 프리셉터십 프로그램이 효율적으로 운영되기 위해 과정 전반에 대해 보완되어야 할 점을 얘기하였다. 프리셉터와 프리셉터 간의 중복되는 개선점이 있어서 주제별 논의를 하기 보다는 프리셉터십의 교육적 효과와 기관과 간호부서, 근무부서, 개인 차원으로 개선점을 논의하고자 한다.

먼저 본 연구에서 프리셉터와 프리셉터들 모두 프리셉터십 프로그램은 신규 간호사 교육에 효과적이라고 하였다. 즉 본 연구의 프리셉터들은 병원 입사 후 간호부서에서 제공하는 공통적이고 기초적인 교육을 받은 후 프리셉터에게 정해진 기간 동안의 교육을 받았다. 이 과정을 통해 프리셉터들은 기본간호술기 및 투약, 간호일지 작성, 보호구착용, 검체 채취 방법 등 간호사의 기본 업무 전반에 대해 습득하였다. 또한 프리셉터들은 프리셉터로부터 근무부서별 간호실무 지식을 배우고, 직접 간호수행을 통해 수행능력이 향상되었고, 간호사의 전문직 태도도

배우는 등 홀로서기 할 수 있는 내공을 쌓았다. 그리고 프리셉터의 곁에서 지도받음으로써 즉시적 학습이 가능한 매우 효과적인 방법이라고 하였다. 박영성의 연구[11]에 참여한 프리셉터의 92.8%가 프리셉터 제도가 긍정적인 효과가 있다고 응답하였고, 신규간호사가 프로셉터 제도를 통해 얻을 수 있는 1순위가 '전문지식 획득'이었던 결과와 일부 같은 맥락이다. 또한 프리셉터십 프로그램은 신규간호사의 간호수행 오류를 예방하고, 오리엔테이션에 소요되는 비용을 절감하며, 신규간호사의 적응과 실무능력 향상에도 효과가 있다고 보고되고 있다[1,4]. 또한 본 연구에서 프리셉터들도 프리셉터십 프로그램이 프리셉터가 짧은 시간에 임상에 적응하고 독립하기 위해 가장 적절하고 효과적인 방법이라고 하였다. 이는 프리셉터 제도의 현황과 개선방안에 대한 연구[11]에 참여한 프리셉터의 91.3%가 프리셉터십 프로그램에 대해 만족한다고 답하였고, 83%의 프리셉터가 프리셉터십의 필요성에 대한 질문에 중요하다고 답한 연구결과와 유사하다. 또한 본 연구의 프리셉터들은 독립하여 간호사로서 업무를 해내는 프리셉터를 보며 성취감과 기쁨을 느낄 수 있어 좋은 경험이었다고 하였다. 본인의 신규간호사 시절을 떠올리며 감정조절을 잘 하지 못한 자신에 대해 반성도 하고, 공부도 많이 하여 지식도 늘고, 업무 능력도 향상되는 등 자신의 역량이 성장하였다고도 하였다. 이러한 결과는 조연실 등의 연구[25]에서 프리셉터의 신규간호사 교육을 통해 자기성장과 보람을 경험하였다는 결과와 일치한다. 따라서 프리셉터십 프로그램이 프리셉터의 직무 만족을 높이고 역량 강화에 도움이 될 수 있으므로 프리셉터 경험을 할 수 있도록 기회를 제공하고 자발적인 참여를 독려해야 할 것이다.

한편 본 연구에서 프리셉터십 프로그램의 효율적인 운영을 위해 병원기관의 지원과 간호부서의 준비가 필요하다고 하였다. 즉 본 연구의 프리셉터들은 프리셉터들이 근무부서에 배치되기 전 간호부서에서 이루어지는 교육은 형식적이며 내용도 다소 부족하여 프리셉터의 부담이 가중되므로 보다 체계적이고 구체적인 내용이 담긴 사전교육이 필요하다고 하였다. Regan 등[26]은 병원의 행정적, 제도적 지원이 부족하면 신입 간호사에게 부적절한 오리엔테이션과 지속적인 지원이 어렵다고 하였다. 그러므로 신입 간호사가 근무부서에 배치되기 전 사전교육에서 병원 및 근무부서의 업무내용을 충분히 반영하는 교육이 이루어져 프리셉터의 부담을 줄여줄 필요가 있다. 또한 본 연구에서 프리셉터로 선정된 본인들에게도 충분한 교육이 선행되지 않아 프리셉터십 동안 교육내용과

방법이 일관적이지 못하였다고 하였다. 조연실 등의 연구[25]에서 프리셉터들이 프리셉터 사전 교육이 미비하고 구조화된 교육책자도 없이 프리셉터 역할을 수행하는 등 프리셉터로서 전문성이 부족하다고 여기는 것과 유사한 결과이다. 프리셉터십 프로그램이 효과적으로 이루어지기 위해서는 프리셉터의 역할을 부여하기 전 사전준비 과정이 무엇보다 중요하며 이를 위해 표준화된 프리셉터십 프로그램이 필요하다. 또한 본 연구에 참여한 프리셉터들도 간호부와 근무부서에서 제공하는 교육 자료가 간호 업무 전체를 포함하기에는 다소 미흡하므로 행위별, 상황별 더 자세한 내용으로 구성된 교육 자료가 제공되기를 원하였다. 또한 본 연구의 프리셉터는 교육 내용은 근무부서 상황에 좌우되었는데 프리셉터십 프로그램 운영기간 중 환자 사례가 다양하지 못하거나 응급상황이 발생하면 교육이 제대로 이루어지지 못해 안타까워하였다. 신규간호사들은 교육방식의 문제를 프리셉터 제도의 문제점으로 지적하였고, 신규간호사 교육을 위해 간호, 처치, 시술 등에 대한 동영상 제작 및 교육지침서 개발이 필요하다고 하였다[11]. 따라서 충분한 사전 오리엔테이션과 교육, 프리셉터 훈련이 필요하다. 그리고, 정해진 기간 내에 프리셉터가 필요한 교육을 모두 습득하고 독립하기 위해서는 충분한 환자 사례를 포함하는 병원 자체의 프리셉터 교육자료 개발과 함께 근무부서별 특성이 고려된 지침서 제작이 선행되어야 하고, 교육방식 또한 체계적이고 안정적으로 이루어질 수 있도록 개선되어야 할 것이다. 다양한 환자 사례를 경험하기 위해 가상현실이나 증강현실 및 시뮬레이션을 활용하여 모의 상황을 통해 문제해결능력을 높이는 것도 효과적인 방법이 될 수 있으므로 병원 및 간호부서는 프리셉터십 프로그램에서 활용 가능한 새로운 기술들을 적극적으로 도입하고 활용하여야 할 것이다.

본 연구에서 대다수의 프리셉터는 4~6주의 교육 기간 후 독립하기에는 시간이 부족하다고 느끼고 있었다. 그리고 충분한 교육기간이 주어지지 못하므로 프리셉터들은 프리셉터의 성장 과정을 느긋이 기다려주지 못하고 다그치게 된다고 하였다. 또한 본 연구의 프리셉터들은 프리셉터십 프로그램이 종료된 후 홀로서기에 대해서 무척 두려워하고 있었으며, 무엇보다 모든 프리셉터에게 동일한 기간을 적용하여 일괄 독립시키는 현행 방법에 변화가 필요하다고 지적하였다. 신규간호사는 정해진 기간의 프리셉터십 프로그램을 거쳐 독립하는 순간 간호 대상자의 건강 관련 욕구 만족을 위해 최일선에서 양질의 의료서비스를 제공해야 하는 중요 인력이 된다. 근무부서

마다 업무 프로세스가 같지 않고, 환자의 중증도도 상이하며, 교육 중인 프리셉터의 개인 역량도 차이가 있으므로, 이러한 여러 상황들을 고려하여 프리셉터십 프로그램 기간을 다르게 적용할 필요가 있다. 선행 연구에서도 신규간호사 교육 체크리스트가 수습기간 중에 소화가능한 지재검토 작업이 필요하다고 제안한 바 있다[1]. Duchscher[27]의 간호사 전환 이론에 따르면 첫 3-4개월의 하기(doing) 기간에는 아직 간호사의 역할을 하기에 준비가 되지 않았다는 것을 깨닫고, 불안과 자기 의심, 자신감 부족을 경험하며, 다음 4-5개월은 존재하기(being) 기간으로 지식과 기술의 지속적이고 빠른 발전이 있지만 5개월과 7개월 사이가 여전히 자기 의심과 낮은 자신감이 최대인 시기이다. 8-12개월은 알기(knowing) 기간으로 이 시기에 비로소 전문가로서의 역할 전환이 이루어진다. 그러므로 일 년에 걸친 인턴십과 레지던트 과정이 필요하다고 주장하는 자도 있다[28,29]. 따라서 국내 프리셉터가 임상에서 독립 간호사로 성장하기 위해서 교육 내용을 모두 소화하는데 교육 기간이 얼마나 필요하고, 간호사 인력부족을 감안하여 최선의 적정 기간이 어느 정도인지에 대한 조사가 선행되어야 하며, 병동 상황과 프리셉터 개인 역량의 차이도 고려하여 필요 시 탄력적인 기간 적용도 이루어져 할 것이다.

본 연구의 프리셉터는 프리셉터 교육 중에도 담당 환자 수는 줄지 않아 업무량은 배가 된다고 하였다. 여러 선행 연구에서 업무로 인한 소진, 역할스트레스, 업무 부담으로 인해 프리셉터 역할을 기피하거나 이직을 고려한다고 보고되고 있다[13,30]. 프리셉터십 프로그램의 효율적 운영을 위해 먼저 신규 간호사 집중 교육과 업무가 모두 주어지는 현재 교육 방법의 문제점이 무엇인지 정확히 파악해볼 필요가 있다. 또한 프리셉터의 불만족을 해소하고 이직을 예방하기 위해 프리셉터가 교육에 전념할 수 있도록 간호부서의 행정적 지원과 배려가 요구되며, 이를 위해 간호 단위의 적정 인력 배치가 선행되어야 할 것이다. 또한 본 연구의 프리셉터들은 프리셉터 역할을 맡음으로 얻을 수 있는 긍정적인 면이 부각되고, 프리셉터십 프로그램이 잘 운영되기 위해서는 프리셉터의 노력에 대한 적절한 보상과 근무 여건의 개선이 보완되어야 한다고 하였다. 박영성의 연구[11]에서 프리셉터들이 업무량의 축소와 금전적인 보상을 원한다고 답한 것과 유사하다. 따라서 병원기관과 간호부서는 프리셉터십 프로그램의 진행에 있어서 프리셉터에 대한 지지와 보상이 필수적임을 인식하고, 적합한 보상의 범위와 방법에 대해서 구체적인 방안을 강구하여 적용하여야 할 것이다.

다음은 근무부서 차원의 개선점이다. 본 연구에서 프리셉터들은 본인에게 주어진 프리셉터 역할에 대해 심리적인 힘겨움을 토로하였다. 프리셉터의 모든 행동에 대한 책임감과 그에 따른 부담감, 혹시나 프리셉터의 사직과 신규간호사를 태우는 선임간호사로서 낙인 될 것 같은 두려움 등의 감정으로 인한 스트레스를 경험한다고 하였다. 또한 이런 고충이 온전히 자신의 책임이 되고 다른 동료 간호사들은 책임감을 갖지 않는 점에 속상하다고 하였다. 본 연구에서 일부 프리셉터들은 수간호사 및 동료 간호사들과의 관계에서 심리적 지지를 받는다고도 하였는데, 이는 프리셉터 역할의 성공적인 수행을 위해 병원과 동료들의 지지가 필수적이라는 선행연구[4,31]와 유사한 결과이다. 그러므로 프리셉터 교육은 근무부서 전체의 과제임을 인식하고, 프리셉터십 프로그램이 진행되는 동안 근무부서 동료 간호사들의 상호 배려와 지지가 뒷받침된다면 프리셉터에게 큰 힘이 될 수 있을 것이다. 또한 프리셉터 역할의 정체성과 전문성이 부족한 결과로 사료되므로 프리셉터들의 역할 인식을 높이고 충분한 자질을 갖추 수 있도록 교육 과정 및 교수법의 개발이 우선되어야 한다.

마지막으로 개인 차원의 개선점을 논의하고자 한다. 본 연구에서 프리셉터들은 프리셉터십 프로그램을 통해 프리셉터와 긍정적 관계를 맺고 동료 간호사들과 친밀해졌다고 하였다. 프리셉터들은 프리셉터십 동안 프리셉터와의 관계 형성을 중요하게 생각하였고, 프리셉터의 칭찬과 격려에 지지받고, 그들을 든든한 안식처로 여기고 있었다. 또한 수간호사 등 근무부서 동료들도 프리셉터가 병원과 업무에 잘 적응하고 있는지 염려해주고 지지해주어 친밀해지는 계기가 되었다고 하였다. 이는 여러 연구에서 프리셉터들은 프리셉터를 본보기, 촉진자, 역할모델 상대로 인식하고 있다고 보고한 것[32,33]과 유사하다. 또한 본 연구에서 프리셉터들은 업무의 미숙함과 실수로 인한 꾸중으로 힘들어하기도 하였다. 이는 신규간호사와 프리셉터의 의사소통에 대한 질적 연구[22]에서 대부분 긍정적인 의사소통이 이루어지지만 비난, 질책, 거친 말투, 소리 지르고 화내는 표현과 같은 부정적 의사소통을 경험한다는 결과와 유사하였다. 간호 대학생에서 전문인으로서 전환을 시작할 때 지지적이고 안전한 근무환경이라는 느낌이 중요하고 무례하거나 협박하는 분위기는 전문인으로서의 전환을 저해하며[26], 신규간호사와 프리셉터 간의 의사소통으로 인한 스트레스와 장애가 이직의 주요 원인이 된다[22]. 따라서 간호사는 긍정적인 피드백 제공, 친근감 있는 접근, 호의적이고 친근감 있는 임상 분

위기를 조성할 수 있는 교육자로서의 자질과 멘토링, 역할 모델링, 시뮬레이션 환자 시나리오 교육을 할 수 있는 교육 실무 능력을 갖추어야 한다[34,35]. 이를 위해서 대학과 병원 차원에서는 교육자로서의 자질과 교육 실무 능력을 향상시킬 기회를 제공해야 할 것이다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 프리셉터십 프로그램에 참여한 프리셉터와 프리셉티의 참여경험을 주제분석 방법으로 분석하여 프리셉터십 프로그램의 개선방향을 제시하고자 하였다. 접에서 의의가 있다. 본 연구결과를 바탕으로 향후 다양한 교육내용과 성인 교수법이 접목된 융합적 프리셉터 교육 프로그램을 개발하고 이를 적용하여 효과를 측정하는 연구가 필요하다. 본 연구에서 다양한 참여자를 모집하려고 시도하였으나 병원 내 간호부서 간의 차이를 모두 고려하지는 못하여 결과 해석에 제한이 있으므로 추후 다양한 근무부서의 간호사의 경험을 포함하는 반복 연구가 필요하다. 또한, 프리셉터십 프로그램에 참여한 후 병원을 사직한 신규간호사의 경험은 제외되었으므로 추후 연구에는 이들의 경험에 대한 연구도 시도되어야 할 것이다.

REFERENCES

- [1] C. H. Kim, H. S. Kim, H. S. Cho, S. O. Lee, H. M. Ham & M. M. Park. (2000). The effect of preceptorship on OJT(On the Job Training) of new nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 12(4), 546-559.
- [2] E. Y. Choi & J. S. Kim. (2008). The effect of preceptor preparation education on the preceptor's role recognition, role conflict and professional self-concept. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 14(3), 241-248.
- [3] K. S. Moon & K. S. Park. (2004). The effects of preceptor preparation education on the preceptor's role recognition and job satisfaction. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 10(4), 401-415.
- [4] J. H. Lee & D. O. Kim. (2000). The effect of the preceptorship on nursing performance and job satisfaction of the preceptor, *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 6(2), 345-358.
- [5] L. M. Ferguson. (1996). Preceptors needs for faculty support. *Journal of Nursing Staff Development*, 12(2), 73-80.
- [6] H. L. Craven & J. G. Broyles. (1996). Professional development through preceptorship. *Journal of Nursing Staff Development*, 12(6), 294-299.
- [7] Y. O. Seo & K. W. Lee. (2013). Lived experiences of new graduate nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 19(2), 227-238. DOI : 10.11111/jkana.2013.19.2.227
- [8] R. F. Feng & Y. F. Tsai (2012). Socialisation of new graduate nurses to practising nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 21(13-14), 2064-2071. DOI : 10.1111/j.1365-2702.2011.03992.x
- [9] J. I. Ryu. (2003). *A study on role performance and significance of nurse preceptors*. Unpublished master's thesis. Wonkwang University, Jeonbuk.
- [10] M. T. Hickey (2010). Baccalaureate nursing graduates' perceptions of their clinical instructional experiences and preparation for practice. *Journal of Professional Nursing*, 26(1), 35-41.
- [11] Y. S. Park. (2011). *A study on the present condition of a preceptor system an a way to improve it*. Unpublished master's thesis. Suncheon National University, Jeonnam.
- [12] M. K. Kim & I. G. Kwon. (2007). The preceptor's core competency related to conflicts between newly graduated nurses and preceptors. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 13(2), 237-245.
- [13] S. Y. Park, J. S. Kim & M. H. Kim. (2003). A study of the burden of preceptors. *The Korean Journal of Fundamentals of Nursing*, 10(1), 37-46.
- [14] N. Y. Yang & S. S. Han. (2003). Cognition of the preceptors on the preceptor's role stress and competency pre-post preceptorship experience. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 10(2), 262-270.
- [15] S. Y. Kim, J. K. Kim & K. O. Park. (2012). The role experience of preceptor nurses in hospitals. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 18(1), 33-45. DOI : 10.11111/jkana.2012.18.1.33
- [16] S. J. Kim & H. J. Park. (2019). Influences of new nurse-preceptor exchange relationship, on resilience and organizational socialization among new nurses: Mediating effect of resilience. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 19(3), 1025-1044. DOI : 10.22251/jlcci.2019.19.3.1025
- [17] N. Y. Kim & C. H. Woo. (2018). Mediating effect of self-efficacy in the relationship between informal learning, shared leadership and organizational socialization of beginner · advanced beginner nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 24(1), 1-9. DOI : 10.11111/jkana.2018.24.1.1.
- [18] Y. C. Park & H. S. Park. (2016). Clinical competence

- and organizational socialization according to communication style of preceptors as perceived by new nurses. *The Korean Journal of Fundamentals of Nursing*, 23(1), 42-50.
DOI : 10.7739/jkafn.2016.23.1.42
- [19] M. Y. Lee, S. B. Im, E. K. Byun & E. J. Chung. (2018). Influence of nursing organization culture on resilience in new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 24(2), 137-146.
DOI : 10.22650/JKCNr.2018.24.2.137.
- [20] E. A. Jo & J. Y. Kang. (2015). Influence of workplace bullying and resilience on organizational socialization in new graduate nurses. *The Journal of Muscle and Joint Health*, 22(2), 78-86.
DOI : 10.5953/JMJH.2015.22.2.78
- [21] J. S. Choi & N. Y. Yang. (2012). Nursing performance and organizational socialization of new nurses according to teaching style of preceptors and personality of new nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 18(3), 281-289.
DOI : 10.11111/jkana.2012.18.3.281
- [22] Y. O. Jeoung, S. C. Park, J. K. Jin, J. Y. Kim, J. U. Lee, S. Y. Park & S. H. Sok. (2014). Content analysis of communication between nurses during preceptorship. *Journal of Korean Academy Psychiatric Mental Health Nursing*, 23(2), 82-92.
DOI : 10.12934/jkpmhn.2014.23.2.82
- [23] V. Braun & V. Clarke (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
DOI : 10.1191/1478088706qp0630a.
- [24] Y. S. Lincoln & E. G. Guba (1985). *Naturalistic Inquiry*. California: Sage Publications.
- [25] Y. S. Cho, S. K. Sohn, M. Y. Han, M. S. Kim, B. K. Bang & K. M. Lee. (2014). Nurses' lived experience of preceptorship for newly graduated nurses in hospital. *Journal of East-West Nursing Research*, 20(1), 37-47.
DOI : 10.14370/jewnr.2014.20.1.37.
- [26] S. Regan et al. (2017). Starting Out: Qualitative perspectives of new graduate nurses and nurse leaders on transition to practice. *Journal of Nursing Management*, 25(4), 246-255.
DOI : 10.1111/jonm.12456
- [27] J. Duchscher (2009). Transition shock: The initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(5), 1103-1113.
DOI : 10.1111/j.1365-2648.2008.04898.x.
- [28] R. AL-Dossary, P. Kitsantas & P. Maddox (2014). The impact of residency programs on new nurse graduates' clinical decision-making and leadership skills: A systematic review. *Nurse Education Today*, 34(6), 1024-1028.
DOI : 10.1016/j.nedt.2013.10.006.
- [29] D. Edwards, C. Hawker, J. Carrier & C. Rees (2015). A systematic review of the effectiveness of strategies and interventions to improve the transition from student to newly qualified nurse. *International Journal of Nursing Studies*, 52(7), 1254-1268.
DOI : 10.1016/j.ijnurstu.2015.03.007.
- [30] E. H. You, N. H. Kim & I. S. Kang. (2004). The study about the task performance of the preceptor. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 10(1), 44-53.
- [31] I. Gardiner & J. Sheen (2016). Graduate nurse experiences of support: A review. *Nurse Education Today*, 40, 7-12.
DOI : 10.1016/j.nedt.2016.01.016
- [32] J. Y. Kim, & I. S. Kim (2005). Experience of preceptorship for newly employed nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 10(2), 75-88.
- [33] H. K. Hur et al. (2004). Content analysis of the experience of preceptors in clinical education for senior student nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 34(5), 859-868.
DOI : 10.400/jkan.2004.34.5.859
- [34] C. Cummings & L. Connelly (2016). Can nursing students' confidence levels increase with repeated simulation activities? *Nurse Education Today*, 36(4), 419-421.
DOI : 10.1016/j.nedt.2015.11.004.
- [35] L. Posluszny (2014). Shaping undergraduate professional identities through mentoring and promoting the future of nursing. *AORN Journal*, 100(6), 566-569.
DOI : 10.1016/j.aorn.2014.09.008.

김 선 희 (Sun-Hee Kim)

[장학]



- 2001년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(석사)
- 2008년 8월 : 이화여자대학교 여성건강간호학(박사)
- 2010년 3월 ~ 현재 : 대구가톨릭대학교 간호대학 교수

· 관심분야 : 간호학, 산모간호, 문화간호

· E-Mail : sunhee421@cu.ac.kr

박 주 영 (Ju-Young Park)

[장학]



- 2017년 2월 : 대구가톨릭대학교 간호학과(석사)
- 2018년 3월 ~ 현재 : 대구가톨릭대학교 간호학과 박사과정

· 관심분야 : 간호교육, 간호중재

· E-Mail : jy4you4891@gmail.com