

신규간호사와 프리셉터가 인지하는 프리셉터의 교수효율성 비교

김지양¹⁾ · 김영선¹⁾ · 김춘실¹⁾ · 박현숙¹⁾ · 신미영¹⁾ · 윤연숙¹⁾ · 조유숙¹⁾ · 박미미²⁾ · 유문숙³⁾

서 론

연구의 필요성

간호조직의 목적은 대상자에게 양질의 간호서비스를 제공하는 것으로, 이러한 목적을 달성하기 위해서는 효율적인 간호 인력관리가 필수적으로 뒷받침되어야 한다. 간호사는 병원 인력의 30-40% 이상을 차지하고 있으며, 또한 병원에서 제공되는 직접적인 서비스의 대부분이 간호사에 의해 이루어지고 있으므로 간호인력관리는 병원경영에 있어서도 매우 중요한 분야라 할 수 있다(Cho, 2004). 그중에서도 신규간호사는 빠르게 변화하는 병원환경에서 많은 어려움을 경험하며, 높은 스트레스와 부적응으로 인해 이직이 늘어나고 있는 경향을 보여 신규간호사 인력관리에 대한 우려의 목소리가 높아지고 있다(Park, 2007; Son et al., 2008).

이에 간호조직에서는 이러한 문제를 해결하고자 신규간호사의 현장적응을 위한 프리셉터 제도를 활용하고 있다. 프리셉터 제도는 경력간호사가 신규간호사와 1:1로 짝을 이루어 구체적으로 간호업무 훈련을 시키는 제도로써, 신규간호사는 프리셉터를 통해 간호사의 역할을 인식하고, 숙련된 간호수행 능력을 배우게 되며, 병동의 낯선 구조와 분위기에 보다 쉽게 적응하게 된다(Kim, 2005). 이 때 프리셉터는 신규간호사의 역할모델로서, 전문적 지식과 기술을 갖추고, 적절한 평가와 피드백을 제공하며, 원조자로서 격려하는 활동을 하게 된다(Kim, 2007).

그러나 최근의 연구에서 보고된 바에 의하면 신규간호사는 프리셉터와 인간관계의 문제나 의사소통방식의 상이함 등으로 많은 어려움을 겪고 있으며(Son et al., 2008; Campbell & Hawkins, 2007), 프리셉터 역시 자신의 역할에 대해 많은 부담감과 스트레스를 받는다는 등의 부정적 반응을 표현하고 있다(Jordan & Farley, 2008; Park, 2007). 이러한 교육자와 학습자 간의 갈등적 관계는 프리셉터의 교수효율성을 저하시키며 신규간호사로 하여금 현장적응에 대한 어려움을 가중시키게 된다. 따라서 교육자인 프리셉터와 피교육자인 신규간호사와의 학습경험에서의 상호일치성을 확보하는 것은 신규간호사 교육에 있어 매우 중요한 기준이 된다.

그러나 그동안의 프리셉터십에 관한 연구를 보면 초기에는 프리셉터십의 교육기준개발 등에 관하여 주로 연구하였으며(Paik, 1998; Meng & Counti, 1995), 이후 프리셉터십의 교육적 효과(Bourbonnais & Kerr, 2007; Cho, 2004; Choi, 2004), 신규간호사의 역할수행 증진정도(Kim, 2005) 등 신규간호사에게 나타난 효과와 프리셉터들의 직무만족도 및 역할갈등(An, 2007; Lee, 2005; Hyrkas & Shoemaker, 2007; Jordan & Farley, 2008) 등에 대한 연구가 주를 이루어, 실제 프리셉터십에 대한 교육자와 피교육자 간의 교수효율성에 대한 비교 연구는 그리 활발하게 보고되지 못하였다. Parsons(2007)는 프리셉터활동에 대한 주기적인 평가와 피드백이 없는 신규교육의 질적 향상이 기대되기 어려우며, 간호관리자는 이를 제도적으로 구축하여야 한다고 주장하였다. 그러나 실제 간호현장에서는 프리셉터가 자신의 교육태도 및 행동에 대한 구체

주요어 : 신규간호사, 프리셉터, 교수효율성

1) 아주대학교 의료원 수간호사, 2) 아주대학교 의료원 간호팀장

3) 아주대학교 간호대학 교수(교신저자 E-mail: msyu@ajou.ac.kr)

투고일: 2009년 4월 2일 수정일: 2009년 4월 27일 심사완료일: 2009년 6월 25일

적인 피드백을 받을 기회가 없으며, 신규간호사 또한 프리셉터에게 직접 문제점을 진술할 수 없는 상황이다. 따라서 프리셉터가 신규간호사의 애로점과 문제에 대해 충분히 이해하지 못한 채 일방향적인 교육을 진행함으로써 교육자와 피교육자 간의 효율적인 학습은 기대하기 어려운 실정이다.

이에 본 연구에서는 프리셉터와 신규간호사가 인지하는 교수효율성 정도를 파악하고, 두 집단 간의 차이를 규명하여 간호조직에서 프리셉터십 교육과정의 개선을 위한 기초자료로 사용하고자 시도되었다.

연구 목적

본 연구의 목적은 신규간호사와 프리셉터가 각각 인지하는 교수효율성을 확인하고, 이를 비교분석하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 신규간호사와 프리셉터의 일반적 특성을 분석한다.
- 신규간호사와 프리셉터가 인지하는 프리셉터의 교수효율성 차이를 분석한다.
- 신규간호사와 프리셉터의 일반적 특성에 따른 교수효율성의 차이를 분석한다.

용어 정의

● 신규간호사

간호사 면허를 소지하고 병원에 정규직원으로 채용된 후 병동에서 12개월 미만의 실무경력을 가진 간호사를 말하며 (Kim, 2007), 본 연구에서는 2008년도에 대학을 졸업하고 A 병원에 입사하여 6주간 동안 프리셉터에게 1:1로 교육을 완료한 간호사를 의미한다.

● 프리셉터

신규 간호사의 새로운 역할 습득과 성공적인 사회화를 이루도록 돕는 목적을 가지고 신규 간호사의 역할 모델이 되어 가르치고 상담하고 고양시키는 경력간호사(Kim, 2005)로, 본 연구에서는 A 대학병원에서 일하는 간호사로서 임상경력이 4년 이상이며, 24시간의 프리셉터 교육과정을 이수한 간호사를 의미한다. 프리셉터 교육과정은 교육자로서의 역할, 성인학습의 원리, 체크리스트를 이용한 교육방법 등 교육관련 내용 8시간, 분야별 이론교육 및 실기교육 8시간, 신규간호사에 대한 이해 및 윤리의식, 교육시 문제점 및 보완책에 대한 토의 8시간으로 구성되어 있다.

● 교수효율성

교수란 교수가 교육적 의도를 가지고 하는 일체의 활동

을 말하며, 효율성이란 일정한 인적, 물적, 기술적 자원, 기타 정보 등을 투입하여 정해진 목표를 달성한 정도를 말하는 것으로, 교수효율성이란 교육적 결과에 대한 질적 특성이다(Kim et al., 1997). 본 연구에서는 Reeve(1994)가 개발하고 Kim 등(1997)이 번역, 사용한 교수효율성 측정도구를 수정한 5점 척도 39문항으로 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 교수효율성이 높음을 의미한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 신규간호사와 프리셉터가 인지하는 프리셉터의 교수효율성 정도를 조사하고 그 차이를 비교, 분석하는 서술적 조사연구이다.

연구 대상

본 연구는 경기도 소재 3차 의료기관 A병원에서 2008년 3월 이후 입사하여 6주 간의 프리셉터십과정을 마친 신규간호사 90명과 그들을 지도한 프리셉터 90명으로 총 180명이 참여하였다. A 병원은 총 1,100 병상의 의료기관으로 프리셉터 제도를 2003년부터 운영하고 있으며 현재 101명의 프리셉터가 전문교육과정을 이수하고 활동하고 있다.

연구 도구

● 교수효율성 측정도구

본 연구의 측정도구는 Reeve(1994)가 개발한 교수효율성 측정도구를 번역, 수정사용한 Kim 등(1997)의 교수효율성 도구에서 본 연구와 직접 관련성이 적은 7문항을 삭제하여 총 39문항의 도구를 사용하였으며 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α 값 .964이었고, Kim 등(1997)의 선행연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 값 .960이었다.

교수효율성 측정도구는 다섯가지 하위요인으로 분류되어 있으며 '전문지식과 능력' 8문항, '교수법과 평가자' 8문항, '원조자로서의 유용성' 7문항, '격려와 지지자' 8문항, '대인관계 및 의사소통' 8문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 척도를 사용하여 '매우 그렇다' 5점에서 '매우 그렇지 않다' 1점으로 교수효율성 최고 점수는 195점, 최저 점수는 39점이다.

자료 수집 기간 및 방법

본 연구의 자료 수집은 2008년 7월 1일부터 2008년 9월 30

일까지 실시되었으며, 수집방법은 먼저 신규간호사가 프리셉터십 훈련을 마치고 독립적인 간호를 시작하는 시점에서 신규간호사와 담당 프리셉터에게 연구의 목적을 설명하고 동의를 얻은 후 자료를 수집하였다. 또한 프리셉터와 신규간호사와의 관계로 인한 영향을 배제하고자 설문지를 개별 봉투에 밀봉하여서 프리셉터와 신규간호사에게 각각 배부하고 응답 후 다시 밀봉하여 제출하도록 하였다. 회수된 자료는 각각 90부로 총 180부가 모두 수거되었다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 13.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 신규간호사와 프리셉터의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 신규간호사와 프리셉터가 인지하는 교수효율성 정도 및 차이는 평균과 표준편차, independent t-test로 분석하였다.
- 신규간호사와 프리셉터의 일반적 특성에 따른 교수효율성의 차이는 평균과 표준편차, independent t-test, one-way ANOVA, 사후검정은 Scheffe 로 분석하였다.

윤리적 고려

본 연구는 아주대학교 연구심의 위원회에 2008년 6월 9일 연구계획 심의의뢰서를 제출하여 심의 면제를 받았으며 (AJIRB-CRO-08-087), 설문조사 시 연구대상자로부터 구두의 동의를 구한 후 개별밀봉봉투를 이용하여 설문조사하였다.

연구의 제한점

본 연구는 일개 대학병원의 프리셉터와 신규간호사를 연구대상자로 편의추출하였으므로 이를 일반화하는 데는 제한이 있다.

연구 결과

연구 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자인 신규간호사의 일반적 특성은 다음과 같다. 평균 나이는 22.3세(±1.28)이며 성별은 여성이 86명(95.6%)이었고 대상자 90명 전원이 미혼이었다. 종교를 가진 대상자가 49명(54.4%)를 차지하였고 최종학력은 3년제 대학 졸업자가 56명(62.2%)으로 4년제 대학 졸업자 34명(37.8%)보다 많았다. 근무부서는 병동에 근무하는 대상자가 58명(64.4%)이고, 중환자실, 수술실, 응급실 등 특수부서가 32명(35.6%)이었다. 프리

셉터에 대한 만족도는 '만족한다'가 86명(95.6%)으로 가장 많았으며, 신규간호사로 교육받는 기간 중 어려웠던 점으로는 '교육내용의 혼선으로 가르칠 때마다 다르게 알려주어 혼란스러웠다'에 55.6%의 신규간호사가 답하였으며 '교육기간이 부족하다' 15.6%, '프리셉터와 성격 유형이 달라 어려웠다' 12.2%, '부서원과 관계형성이 어려웠다' 11.1%이었으며 어려운 점이 없었다고 응답한 대상자도 5.6%이었다<Table 1>.

<Table 1> General characteristics of new nurses (n=90)

Characteristics	Classification	N(%)	M±SD
Age(year)	20-22	47(52.2)	22.3(±1.28)
	23-25	41(45.6)	
	≥26	2(2.2)	
Gender	Male	4(4.4)	86(95.6)
	Female	86(95.6)	
Marital status	Unmarried	90(100)	0(0)
	Married	0(0)	
Religion	Yes	49(54.4)	41(45.6)
	No	41(45.6)	
Education level	3year College	56(62.2)	34(37.8)
	4year College	34(37.8)	
Ward	General Ward	58(64.4)	32(35.6)
	ICU, ER, OR	32(35.6)	
Satisfaction for the Preceptor	Satisfaction	86(95.6)	4(4.4)
	Moderate	4(4.4)	
	Disatisfaction	0(0.0)	
Difficulties during preceptorship	Lack of coherence in teaching	50(55.6)	14(15.6)
	Lack of teaching period	14(15.6)	
	Dissimilarity in characters with preceptor	11(12.2)	
	Relationships with colleagues	10(11.1)	
	None	5(5.6)	

프리셉터의 일반적 특성에서 평균 나이는 29.2세(±2.39)이었고, 30-32세의 집단이 44명(48.9%)으로 가장 많았으며, 27-29세 37명(41.1%), 33-35세 9명(10%) 순이었다. 프리셉터는 모두 여성으로, 미혼 62명(68.9%)이었고 종교를 가진 대상자가 65명(72.2%)으로 종교가 없는 대상자보다 많았으며 최종학력은 4년제 대학졸업자가 55명(61.1%), 3년제 대학졸업자가 30명(33.3%), 대학원 이상이 5명(5.6%)으로 나타났다. 임상경력은 7-9년 집단이 42명(46.7%)으로 가장 많았으며 4-6년 집단은 35명(38.9%)이었고 10년-12년 집단은 13명(14.4%) 순이었다. 근무부서는 신규간호사와 동일하며 신규간호사 교육 경험 횟수는 3회 이상 교육 경험자가 59명(65.6%)으로 가장 많았으며 교육 경험 2회는 17명(18.9%), 1회는 14명(15.5%)이었다. 프리셉터 역할에 대한 만족도는 보통 37명(41.2%), 만족 31명(34.4%), 불만족 22명(24.4%) 순이었다. 연구대상자들이 프리셉터 역할 수행에 따른 보상으로 가장 희망하는 것은 '포상휴

가가 41명(45.6%)으로 가장 많았으며 '수당지급' 25명(27.8%), 연수(교육) 우선권 부여 14명(15.5%), '인사고과 반영' 10명(11.1%) 순으로 나타났다. 교수효율성 향상을 위한 개선 사항으로 가장 희망하는 것은 '전담 프리셉터를 도입하여 교육에만 전념할 수 있도록 하는 것으로 40명(44.4%)이 답하였으며 '업무량 축소'에 34명(37.8%), '교수법 향상을 위한 정기교육은 16명(17.8%)이 희망한 것으로 나타났다<Table 2>.

<Table 2> General characteristics of preceptors (n=90)

Characteristics	Classification	N(%)	M±SD
Age(year)	27-29	37(41.1)	29.2(±2.39)
	30-32	44(48.9)	
	33-35	9(10.0)	
Gender	Female	90(100)	0(0)
	Male	0(0)	
Marital Status	Unmarried	62(68.9)	28(31.1)
	Married	28(31.1)	
Religion	Yes	65(72.2)	25(27.8)
	No	25(27.8)	
Education level	3year college	30(33.3)	5(5.6)
	4year college	55(61.1)	
	Graduate school	5(5.6)	
Nursing career (yr)	4-6	35(38.9)	42(46.7)
	7-9	42(46.7)	
	10-12	13(14.4)	
	13-15	10(11.1)	
Experiences of Preceptorship	1 time	14(15.5)	17(18.9)
	2 times	17(18.9)	
	over 3 times	59(65.6)	
Satisfaction as a Preceptor	Much	31(34.4)	37(41.2)
	Moderate	37(41.2)	
	Little	22(24.4)	
Demand as a reward for the preceptors	Vacation	41(45.6)	25(27.8)
	Extra money	25(27.8)	
	Give a priority to in service education	14(15.5)	
	High performance rating	10(11.1)	
Demand for improving preceptorship	Full charge of preceptors	40(44.4)	34(37.8)
	Decrease of workload	34(37.8)	
	Regular education of teaching method	16(17.8)	

연구대상자가 인지하는 프리셉터의 교수효율성의 차이

연구대상자 중 신규간호사가 인지하는 교수효율성은 최대 5점에서 평균평점 4.07±.44점, 프리셉터가 인지하는 교수효율성은 3.57±.37점이었으며 이는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(t=8.161, p=.000). 신규간호사의 경우 교수효율성 하위영역에서 전문지식과 능력영역이 4.11±.45점으로 가장 높은 점수를 보였고, 교수법과 평가자 4.06±.49점, 원조자로서의 유용

성 4.05±.53점, 격려와 지지자 3.99±.50점, 대인관계 및 의사소통 3.65±.34점의 순으로 나타났다. 프리셉터의 경우 전문지식과 능력영역이 3.63±.40점으로 가장 높았으며, 원조자로서의 유용성 3.56±.43점, 격려와 지지자 3.56±.37점, 교수법과 평가자 3.52±.47점, 대인관계 및 의사소통 3.37±.29점 순으로 나타났다. 하위 영역 별로 신규간호사와 프리셉터 간의 차이가 큰 항목을 정리해보면 전문지식과 능력 영역에서 '프리셉터는 전문직 간호사의 역할모델이 된다'가 신규간호사의 경우 2위, 프리셉터의 경우 7위로 나타났다. 교수법과 평가자 영역에서는 '프리셉터는 무엇을 가르쳐줄 때 목표를 분명히 설명해준다'가 신규간호사는 6위 프리셉터는 1위로 나타났다. 또한 '가르치는데 전반적으로 충분한 능력이 있다'에서 신규간호사는 2위, 프리셉터는 7위로 나타났다. 원조자로서의 유용성 영역에서는 '프리셉터는 원조자로서 충분하다' 항목이 신규간호사 1위, 프리셉터 6위로 나타났다. 또한 격려와 지지자 영역에서는 신규간호사와 프리셉터 간 인식의 차이가 크게 나타난 항목이 없었다. 대인관계 및 의사소통영역에서는 '프리셉터는 다정하고 인내심이 있다'에서 신규간호사는 2위로 프리셉터는 8위로 보고해 각자의 인식의 차이가 있음을 보여주고 있다. 또한 전체 항목 중 신규간호사가 가장 높은 점수를 준 항목은 '나의 프리셉터는 다른 동료들과 매우 협조적으로 일한다.'로 4.61±.53점이었으며 가장 낮은 점수를 준 문항은 '나의 프리셉터는 자신의 부족한 점을 알고 있다.'로 3.57±.65점이었다. 프리셉터의 경우에는 가장 높은 점수를 준 항목이 '나는 신규간호사가 스스로 공부하도록 자극하여 준다.'로 3.91±.51점이었으며, 가장 낮은 점수를 준 항목은 '나는 신규간호사가 간호를 제공하는 동안 지켜봐주지 않고 조급해한다.'로 3.04±.82점으로 나타났다<Table 3>.

연구대상자의 일반적 특성에 따른 프리셉터의 교수효율성 차이

연구대상자 중 신규간호사의 일반적 특성에 따른 프리셉터의 교수효율성 차이는 <Table 4>과 같으며 유일하게 프리셉터에 대해 만족하는 집단의 교수효율성 점수가 보통인 집단에 비해 유의하게 높게 나타났다(t=-4.748, p=.000). 한편, 프리셉터의 일반적 특성에 따른 교수효율성의 차이는 다음과 같다<Table 5>. 프리셉터의 나이에 따른 프리셉터의 교수효율성 분석 결과는 유의한 차이를 보였고(F=4.421, p=.016), 이를 사후 검정한 결과 33-35세의 프리셉터가 27-29세 집단(p=.041)과 30-32세 집단(p=.010)에 비해 유의하게 높은 점수를 보여 고연령의 프리셉터가 교수효율성이 보다 높은 것으로 나타났다. 프리셉터의 학력에 따른 프리셉터의 교수효율성 인지도는 3년제 대학을 졸업한 프리셉터 집단이 3.45±.33점, 4년제 대

<Table 3> A comparison of preceptors' and new graduate nurses' perception of teaching effectiveness

Items	New nurse (n=90)	Preceptor (n=90)	t	p
	Mean±SD	Mean±SD		
Professional knowledge and ability	4.11±.45	3.63±.40	7.695	.000
Preceptor (I) represent a role model of a professional nurse.	4.31±.57	3.49±.62	9.12	.000
Make the new nurse able to applicate the theory into practice.	4.17±.60	3.72±.54	5.20	.000
Provide enough explanation about wards and patients.	4.16±.67	3.67±.62	5.09	.000
Make the new nurse aware of the responsibility as a professional nurse.	4.22±.56	3.82±.59	4.67	.000
Give attention to the patients at all times.	4.26±.63	3.80±.64	4.82	.000
Have enough ability as a nurse.	4.46±.60	3.59±.65	9.27	.000
Could instruct unclear occasionally.	3.73±.88	3.08±.82	5.15	.000
Know the weakness of herself.	3.57±.65	3.82±.49	-2.97	.003
Teaching Method and Evaluator	4.06±.49	3.52±.47	7.517	.000
Preceptor (I) teach something, she explain the object clearly.	4.03±.68	3.84±.67	1.89	.062
Provide an evaluation with an adequate advice.	4.43±.58	3.78±.58	7.60	.000
Teach nursing practice enjoyably.	3.64±.81	3.09±.73	4.83	.000
Teach the point that the new nurse is not sure of.	3.97±.69	3.50±.66	4.63	.000
Check up on the assignment and the check list.	4.07±.80	3.59±.76	4.09	.000
Show an example of the situation frequently.	4.04±.62	3.59±.58	5.11	.000
Teach things to understand easily.	4.13±.60	3.57±.65	6.04	.000
Have enough ability to teach in general.	4.43±.56	3.46±.60	11.16	.000
Utility as a resource person	4.05±.53	3.56±.43	6.827	.000
Preceptor (I) always help the new nurse by her side.	3.71±.99	3.45±.78	1.95	.052
Qualified as a resource person.	4.39±.67	3.34±.64	10.74	.000
Even it is not the regular working hours, positively helps me when I am in need.	4.12±.81	3.83±.68	2.61	.010
Never release a secret to a third person.	3.62±.87	3.32±.63	2.65	.009
Take a necessary action to help me when I makes a mistake in front of a patient.	4.04±.60	3.59±.54	5.37	.000
Explain in detail and in depth to a question.	4.30±.61	3.66±.60	7.14	.000
Besides the topic of patient's care, give the new nurse some other effective feedbacks.	4.17±.66	3.72±.67	4.49	.000
Encouragement and supporter	3.99±.50	3.56±.37	6.622	.000
Preceptor (I) encourage me to study independently.	4.19±.56	3.91±.51	3.47	.001
Encourage me to have confidence to learn new things.	3.89±.77	3.53±.60	3.45	.001
Get impatient while providing nursing care.	3.74±.85	3.04±.82	5.60	.000
Respect me.	4.04±.69	3.57±.60	4.97	.000
Encourage me to ask some questions.	4.03±.76	3.81±.63	2.14	.034
Teach me with pleasure.	3.89±.73	3.30±.66	5.69	.000
Wait until I ease in and teach her well enough.	3.78±.82	3.26±.80	4.33	.000
Helps me when I feel lack of skills or frustrated.	4.16±.65	3.73±.61	4.47	.000
Interpersonal relationships and communication skill	3.65±.34	3.37±.29	5.979	.000
Preceptor (I) do not have a sense of humour.	3.60±.78	3.46±.93	3.49	.001
Work cooperatively with other colleagues.	4.61±.53	3.89±.55	8.94	.000
Help me to get to know the other colleagues.	3.58±.75	3.53±.64	2.25	.026
Is friendly and have patient.	3.64±.87	3.11±.69	6.24	.000
Follow the rules of the hospital.	3.58±.61	3.22±.55	5.63	.000
Keep positive relationship.	3.60±.69	3.67±.67	3.28	.001
Lack of adaptability towards an appropriate situation.	3.58±.17	3.54±.72	4.48	.000
Deal with it step by step when a problem occurs at a ward.	3.59±.63	3.51±.53	7.84	.000
Total average scores	4.07±.44	3.57±.37	8.161	.000

학을 졸업한 집단이 3.61±.38점, 대학원 이상 집단이 3.91±.21점으로 유의한 차이를 나타냈으며(F=4.288, p=.017), 대학원 이상의 최종학력을 가진 프리셉터가 3년제 대학 졸업자보다 교수효율성 점수가 높은 것으로 나타났다(p=.009). 또한 프리셉터의 임상 경력에 따른 프리셉터의 교수효율성 분석결과

10-12년 집단이 3.81±.39점, 7-9년 집단이 3.61±.33점, 4-6년 집단이 3.45±.37점으로 임상경력이 많을수록 교수효율성 점수가 높았으며(F=5.129, p=.008), 사후 검정결과 10-12년 집단이 4-6년 집단보다 높은 교수효율성 점수를 보였다(p=.006). 프리셉터의 신규간호사 교육경험 횟수에 따른 프리셉터의 교수효

율성 분석 결과 교육경험횟수가 많을수록 프리셉터의 교수효율성 점수가 높았으며 이는 통계적으로 유의하였다($F=3.243$, $p=.044$). 그러나 사후검정 결과 그룹간 차이는 없는 것으로 나타났다.

프리셉터 역할에 대한 만족 정도에 따른 프리셉터의 교수효율성에서는 프리셉터 역할에 만족하는 집단 $3.75\pm.31$ 점, 만족도 보통인 집단 $3.50\pm.40$ 점, 불만족하는 집단 $3.45\pm.33$ 점으로 통계적으로 유의하게 점수의 차이를 보였으며($F=6.033$, $p=.004$), 사후검정 결과 프리셉터 역할에 대해 만족군이 불만족군($p=.001$)과 보통군($p=.021$)에 비해 교수효율성 점수가 높음을 확인할 수 있었다.

<Table 4> Teaching effectiveness of new nurses according to general characteristics (n=90)

Characteristic	Categories	M±SD	t or F	p
Age(Year)	20-22	4.08±.45	.872	.323
	23-25	3.99±.41		
	26-	3.45±.28		
Gender	Male	4.02±.35	-.244	.808
	Female	4.07±.45		
Religion	Yes	4.07±.48	-.133	.894
	No	4.08±.40		
Education	3year college	4.13±.44	1.549	.125
	4year college	3.98±.43		
Ward	General Ward	4.06±.44	-.294	.770
	ICU, ER, OR	4.09±.45		
Satisfaction to the preceptor	Satisfaction	4.11±.40	-4.748	.000
	Moderate	3.15±.39		

논 의

본 연구에서는 신규간호사와 프리셉터가 인지하는 교수효율성을 비교, 분석하였는데 그 연구결과에 따라 다음의 사항을 논의하고자 한다.

먼저, 신규간호사가 인지하는 프리셉터의 교수효율성 점수는 평균평점 $4.07\pm.44$ 점이었고, 프리셉터가 스스로 인지하는 교수효율성 점수는 $3.57\pm.37$ 점으로 프리셉터의 점수가 보다 낮게 나타났다. 이는 현재 프리셉터가 프리셉터 역할을 하는 동시에 환자간호를 책임져야 하는 이중적 업무를 하고 있는 상황이라 늘 시간에 쫓기게 되고, 그로 인해 자신의 교육지도가 충분치 못하다고 판단한 결과로 해석된다. 신규간호사와 프리셉터와의 교육의 상호일치성을 분석하였을 때 큰 차이가 있는 항목은 '프리셉터는 전문직 간호사의 역할 모델이 된다' 항목이 신규간호사는 2위로 프리셉터는 7위로 평가하였으며 '프리셉터는 가르치는데 전반적으로 충분한 능력이 있다'에서 신규간호사는 2위, 프리셉터는 7위를 나타내었으며 '프리셉터는 원조자로서 충분하다'가 신규간호사는 1위로, 프리셉터는 6위로 보고하여 전반적으로 신규간호사는 프리셉터의 능력에 만족해하나 프리셉터는 자신의 역할에 대한 자신감이 부족한 것으로 해석된다. 프리셉터의 역할중요도에 대해 조사한 Kim (2007)의 연구에서도 신규간호사가 프리셉터의 역할에 매긴 점수보다 프리셉터 자신들이 평가한 점수가 더 낮게 나왔는데, McCarthy(2006)는 프리셉터들이 자신들이 전문지식을 완벽하게 알고 있어야 한다는 것에 대한 공포심과 두려움을 가

<Table 5> Teaching effectiveness of preceptor according to general characteristics (n=90)

Characteristic	Categories	M±SD	t or F	p	Scheffe
Age(Year)	27-29 ¹	3.50±.41	4.421	.016	1 < 3, 2 < 3
	30-32 ²	3.59±.18			
	33-35 ³	3.90±.53			
Marital status	Unmarried	3.54±.36	1.136	.259	
	Married	3.64±.41			
Religion	Yes	3.61±.38	1.239	.219	
	No	3.50±.36			
Education	3year college ¹	3.45±.33	4.288	.017	1 < 3
	4year college ²	3.61±.38			
	Graduate school ³	3.91±.21			
Nursing career (year)	4-6 ¹	3.45±.37	5.129	.008	1 < 3
	7-9 ²	3.61±.33			
	10-12 ³	3.81±.39			
Ward	General ward	3.55±.37	-.688	.493	
	ICU, ER, OR	3.61±.38			
Experiences of preceptorship	1 time	3.44±.29	3.243	.044	
	2 times	3.44±.43			
	over 3 times	3.65±.36			
Satisfaction as a preceptor	Satisfaction ¹	3.75±.31	6.033	.004	3 < 1, 2 < 1
	Moderate ²	3.50±.40			
	Dissatisfaction ³	3.45±.33			

지고 있다고 보고하였으며, 바람직한 프리셉터는 자신의 역할에 대한 분명한 한계를 인정하는 것이라고 하였다. 이렇듯 프리셉터가 자신의 역할수행에 자신이 없는 이유는 다양한데, Hur 등(2004)이 시도한 프리셉터 역할수행에 대한 경험분석 결과 프리셉터들은 자신의 역할에 대한 촉진요인이 36.7%, 방해요인이 63.6%로 자가보고하였으며, 방해요인으로는 주로 업무부담, 지식부족, 부정적 동료태도, 지원부족 등을 제시하였다. An(2007)은 프리셉터의 직무만족도와 소진경험은 역상관 관계를 가지고 있으며 교육의 효과성을 높이기 위하여는 프리셉터의 역할을 동기화하여 역할을 지속시킬 계기를 마련하고, 전문인으로서의 자존감을 복돋우어야 한다고 강조하였다. McCarty와 Higgins(2003) 역시 프리셉터들에게 계속적인 교육과 지지가 없이는 업무과중과 불만족으로 인해 소진되며, 직무만족도가 떨어질 수 있으므로 이를 보완하는 것이 프리셉터십의 성공열쇠라고 주장하였다. 또한 교육자에게 피드백은 자신의 강점과 약점을 피교육자로부터 듣게 되어 교수-학습의 효율성을 높이는데 있어 중요한 활동인데(Parsons, 2007), 프리셉터들에게 정기적인 피드백을 제공한다면 자신의 역할수행에 대해 좋은 평가를 통해 자긍심을 높이고, 개선점을 모색할 수 있는 계기가 될 것이다. 그러므로 프리셉터들이 보다 자신감을 갖고 신규간호사를 교육하기 위해서는 업무과중을 감소시킬 수 있는 행정적인 지원과 정기적인 피드백을 통해 자기 강화 프로그램을 개발하여야 할 것이다.

아울러 프리셉터십에 대한 개선사항으로 44%의 프리셉터들이 전담 프리셉터제도를 희망하였다. 현재 우리나라에서 전담 프리셉터제도를 시행하고 있는 의료기관은 매우 적는데, 이는 병원정책상 인건비 증가로 인해 시행되지 못하고 있는 실정이다(Kim et al., 2007). 신규간호사 교육의 질적 발전을 위해서는 이들의 교육을 전담하는 인력의 확보가 선행되어야 하는데(Lee, 2005; Han, Yang & Song, 2003), 미국의 경우 전담 프리셉터를 통해 신규간호사가 보다 쉽게 현장에 적응하고, 프리셉터 역시 또 다른 업무에 구애받지 않아 교육에 몰입하기 용이한 실정이다(Burns, Beauchesne, Krause, & Sawin, 2007). 따라서 앞으로 빠른 시일 내에 전담프리셉터 제도를 정착하여 신규간호사 교육에 집중할 수 있는 인력을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

또한 프리셉터가 자가평가한 교수효율성 능력에서 프리셉터는 자신의 교수효율성 중 전문지식과 능력을 가장 높게 평가하였으며, 원조자로서의 유용성, 격려와 지지, 교수법과 평가자, 대인관계 및 의사소통의 순으로 보고하였다. 이러한 결과는 과거 동일한 도구를 이용한 Kim 등(1997)의 연구에서 전문지식과 능력, 대인관계 및 의사소통, 격려와 지지, 교수법과 평가, 원조자의 순으로 보고한 결과와 상이한 결과를 나타내었다. 초기 프리셉터십에서 프리셉터에게 가장 중요한 업무는

지식과 기술의 전수, 의사소통능력 증진 등으로 나타났으나(Paik, 1998), 그 후 Cho(2004)의 연구에서는 지지자의 역할이 전문능력을 교육하는 역할 다음으로 중요하게 나타났으며, Vaughn과 Baker(2008) 역시 프리셉터가 가장 중요하게 뽑은 항목이 지지적 학습환경의 조성이었다고 보고하였다. 이러한 변화는 초기 프리셉터 교육에서는 신규간호사의 역할과 책임, 의사소통기술, 간호기술 등 주로 간호업무를 훈련하는 것을 그 목표로 하였으나(Meng & Counti, 1995; Paik, 1998), 최근 들어서는 프리셉터십을 이용하여 신규간호사가 현장에서 이탈하지 않고 잘 적응하도록 신규간호사를 지지하고 격려하는 부분에 중점을 둔 간호정책의 변화에 기인한 것으로 해석된다(Son et al., 2008). Lee(2005)의 연구에서도 프리셉터에게 가장 중요한 행동지표가 '신규간호사에게 긍정적 기대감을 표현하며 육성의도를 나타낸다'로 보고되었다. 본 연구대상병원에서는 24시간의 프리셉터 교육과정을 운영하고 있는데 이중 8시간을 신규간호사의 이해와 원조자로서의 역할에 대한 내용을 다루고 있으며 대부분의 의료기관에서도 신규간호사를 이해하는 과정이 교육과정에 포함되어 있어(Lee et al., 2007) 이러한 변화를 반영하고 있다. 본 연구에서 프리셉터와 신규간호사의 교수효율성 하위영역 상호일치성에서 대부분 큰 차이를 보이는데 반해 격려와 지지자로서의 교수효율성에는 차이를 보이지 않는 것으로 나타났으며, 신규간호사는 '원조자로서 충분하다'에 1위로 순위를 매겨 이 영역에 만족감을 나타내고 있다. 그러나 현재는 이러한 변화를 시도한 초창기이므로 추후 프리셉터의 지지자로서의 역할확대가 신규간호사의 환경적응에 어떠한 영향을 미치는가에 대해서는 지속적인 관찰과 분석이 이루어져야 할 것이다.

또한 프리셉터와 신규간호사의 교수효율성 영역별 비교에서 '대인관계 및 의사소통영역'이 5개의 영역 중 가장 낮은 점수로 나타나 신규간호사의 경우 3.65±.34점, 프리셉터 3.37±.29점으로 낮게 평가되었다. 이 항목을 구체적으로 살펴보면 나의 프리셉터는(혹은 나는) '유머감각이 없다', '다정하고 인내심이 있다', '융통성이 부족하다' 등의 내용으로, 대체로 프리셉터와 신규간호사가 경직된 상호관계를 보이는 것으로 나타났다. 간호사에게 있어 대인관계와 의사소통능력은 필수적인 실무능력으로서 대상자, 동료, 의료팀 등과의 협조적 관계 및 의사소통은 매우 중요하다(Lim & Kim, 2008). 그러나 신규간호사가 취업 후 가장 어려웠다고 보고한 영역도 인간관계이었으며, 그중에서도 특히 동료, 환자와의 의사소통이 가장 어려운 업무이었다고 보고하였다(Park, 2007; Kim & Kim, 2005). 프리셉터 역시 자신의 의사소통이 능숙하지 않음을 스스로 평가하였는데 Lim과 Kim(2008)의 연구에서 프리셉터들은 자신의 의사소통능력을 5점 척도에서 3.41점으로 평가하였으며, 이를 자기주장, 상호작용, 표현력, 사회적 이완, 지지 등

15개 하위영역으로 분석한 결과에서 특히 지지하는 능력이 가장 낮은 점수를 보였다. Vaughn과 Baker(2008)의 연구에서도 프리셉터가 자신이 지도하는 신규간호사와 의사소통이 충분하지 않으며 특히 이야기를 들어주는 부분이 부족함을 자가평가하였다. 실제로 임상현장에서 프리셉터들은 신규간호사의 서투른 행동에 대해 생명을 다루는 업무특성상 엄격한 태도로 교육하게 되는데 이에 대해 신규간호사들은 미처 적응하지 못하여 불안해하며, 때로는 오해하는 경우도 종종 발생한다(Kim, 2005). 따라서 교육자와 피교육자 간에 보다 충분한 의사소통을 통해 서로를 이해하고 바람직한 상호관계가 형성되도록 프리셉터의 지지적 의사소통 능력이 강화되어야 할 것이다. 아울러 프리셉터와 신규간호사와의 유대관계를 강화할 수 있는 프로그램을 통해 친밀감을 형성하여 보다 쉽게 의사소통할 수 있는 제도적 방안도 모색되어야 할 것이다.

또한 본 연구결과 신규간호사의 55%가 프리셉터 교육과정에서 프리셉터가 가르칠 때마다 조금씩 교육내용이 달라서 혼란스러움을 경험하는 것으로 나타났다. Park(2007) 역시 프리셉터가 프리셉터를 교육함에 있어 일관성이 부족하고, 각각 자신의 개성대로 지도하는 부분이 있다는 점을 지적하였고, Fox, Henderson과 Malko-Nyhan(2006) 연구에서도 신규간호사들이 프리셉터의 교육방법이 지침서와는 다르다는 것을 문제로 지적하였다. 신규간호사의 경험을 연구한 Kim과 Kim(2005)의 연구에서도 신규간호사들은 자주 달라지는 간호수행방법 때문에 이를 따라가기 어렵다고 호소하였으며, Bourbonnais and Kerr(2007)는 간호의 질 향상을 위해서는 먼저 표준화된 간호교육과정이 요구되며, 이를 위해 간호표준 프로토콜을 제작하고 간호수행능력 역시 주기적인 재교육이 필요하다고 강조하였다. 현재 프리셉터를 위한 교육은 각 병원에서 특별교육과정으로 운영하고 있으나 대부분 8-30시간으로 교육시간이 짧아 실제 간호실무에 대한 표준화 훈련은 극히 일부만이 포함되어있다(Kim et al., 2007). 따라서 프리셉터들은 그동안의 관습과 자신의 특성대로 지도하는 경향을 보이게 된다. 그러므로 프리셉터를 양성하기 앞서 각 의료기관에서는 표준화된 간호업무를 확고하게 정립하는 것이 선행되어야 하며, 프리셉터들에게도 이를 수행하기 위한 충분한 훈련과 시간이 필요로 된다.

본 연구에서 대상자의 일반적 특성 중 프리셉터의 경험과 학력이 높을수록 프리셉터의 교수효율성이 높게 나타났다. 즉, 대학원 졸업 프리셉터가 3년제 졸업생보다는 교수효율성이 더 높은 것으로 나타났는데 이러한 결과는 63명의 프리셉터를 대상으로 연구한 Parsons(2007)의 연구결과에서도 석사학위를 가진 프리셉터가 교육 후 자기효능감과 지식 수준의 유지가 더 높게 나타나고 있는 결과와 유사하며, Park(2007)의 연구에서도 프리셉터의 학력에 따라 역할인식이 차이가 있음을

나타내었다. 그러나 Cho(2004), Kim(2005)의 연구에서는 학력에 따른 차이가 나타나지 않았으므로 이에 대한 추후 연구로 결과가 규명되어야 할 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 신규간호사와 프리셉터가 각각 인지하는 교수효율성 정도를 확인하고 비교하여 프리셉터의 교수효율성 향상을 위한 기초 자료로 활용하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

연구대상자는 경기도 소재 3차 의료기관 A병원에서 2008년 3월 이후 입사하여 6주간의 프리셉터십을 완료한 신규간호사와 그들을 지도한 프리셉터 각 90명으로써 총 180명을 대상으로 하였다. 연구도구는 Kim 등(1997)의 연구에서 사용한 교수효율성 도구를 수정 보완하여 사용하였으며 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 값 .964 이다. 자료의 수집은 2008년 7월 1일부터 2008년 9월 30일까지 이루어졌으며, 연구의 비밀 보장 및 신뢰도를 높이기 위하여 설문지를 개별 봉투에 밀봉하여 배부하고 응답 후 다시 밀봉하여 제출하도록 하였다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

- 신규간호사와 프리셉터가 인지하는 교수효율성 정도는 신규간호사가 평균 평점 $4.07 \pm .44$ 점, 프리셉터가 $3.57 \pm .37$ 점이었으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다($t=8.161, p=.000$). 또한 전반적으로 하위영역에서 신규간호사와 프리셉터 간의 교수효율 상충일치성의 차이가 크게 나타났으며, 프리셉터의 44.4%가 전담 프리셉터제도를 희망하였다. 이는 프리셉터가 자신의 역할에 전반적으로 자신감이 부족한 상황으로 특히 프리셉터의 이중적 업무로 인한 업무과중이 신규간호사 교육에 충분히 전념하지 못한 결과라 할 수 있다.
- 신규간호사와 프리셉터가 인지하는 교수효율성을 하위요인별로 분석한 결과 ‘전문지식과 능력’이 가장 높은 점수를 보여줬고 ‘대인관계 및 의사소통’이 각각 가장 낮은 점수를 나타냈다. 이는 앞으로 프리셉터와 신규간호사 모두에게 보다 집중적인 의사소통 교육이 필요함을 의미하며, 또한 교육자와 피교육자 간의 협력적 상호관계를 증진할 수 있는 유대방안의 모색이 요구된다.
- 프리셉터의 교수효율성에 대한 자가평가는 ‘전문지식과 능력’이 가장 높았으며, ‘원조자로서의 유용성’, ‘격려와 지지자’, ‘교수법과 평가자’, ‘대인관계 및 의사소통’의 순서를 보였다. 이러한 결과는 최근 들어 프리셉터십에서 신규간호사를 이해하고 지지하는 활동이 활발해지면서 프리셉터의 지지자로서의 역할이 증가됨을 의미하는 것이다.
- 신규간호사 업무 중 가장 어려웠던 점이 간호사마다 가르치는 내용이 다른 교육내용의 혼선이었는데 이는 각 의료기관의 간호실무 표준화가 정착되지 못함을 의미한다. 따라서

간호조직차원에서의 업무개선이 요구된다.

- 일반적 특성에 따른 교수효율성 인지정도에서 프리셉터의 근무경력이 길수록, 최종 학력이 높을수록 교수효율성이 높게 나타났다.

이상의 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 프리셉터가 보다 자신감을 가지고 교육할 수 있도록 행정적인 지원과 정기적인 피드백을 통한 강화프로그램을 개발하여 이들의 교육자로서의 능력을 증진시켜야 할 것이다.
- 의료기관에서 신규간호사를 전담하여 교육할 수 있는 전담 프리셉터 제도를 도입하여 보다 적극적으로 신규간호사의 실무능력을 증진시켜야 할 것이다.
- 프리셉터와 신규간호사 모두 가장 낮은 점수를 보인 대인관계와 의사소통기술을 증진할 수 있는 다양한 방안을 모색하여 그 취약점을 보강해야 할 것이다.

References

- An, K. N. (2007). *Investigation on the work pressure and job satisfaction recognized by preceptors*. Unpublished master's thesis. Kangwon University, Chuncheon.
- Bourbonnais, F. F., & Kerr, E. (2007). Preceptoring a student in the final clinical placement: Reflections from nurses in a Canadian hospital. *J Clin Nurs, 16*, 1543-1549.
- Burns, C., Beauchesne, M., Krause, R. P., & Sawin, K. (2007). Mastering the preceptor role: Challenges of clinical teaching. *J Ped Health Care, 20*(3), 172-183.
- Campbell, H. S., & Hawkins, W. J. (2007). Preceptor rewards: How to say thank you for mentoring the next generation of nurse practitioners. *J Am Acad Nurse Pract, 19*, 24-29.
- Cho, S. E. (2004). *A study of the evaluation of educational program for new graduate nurses' preceptorship*. Unpublished master's thesis. Kyungsang University Graduate School of Education, Jinju.
- Choi, S. O. (2004). *The development of organizational socialization process model of new nurses using a system dynamics approach*. Unpublished doctoral dissertation, Ewha Women's University, Seoul.
- Fox, R., Henderson A., & Malko-Nyhan, K. (2006). A comparison of preceptor and preceptee's perceptions of how the preceptor's role is operationalized. *J Clin Nurs, 15*, 361-364.
- Han, S. S., Yang, N. Y., & Song, S. H. (2003). The performance, autonomy, empowerment and organizational commitment of the preceptors. *J Nurs Adm, 9*(4), 641-650.
- Hur, H. K., Choi, S. S., An, Y. H., Yim, Y. M. Shin, Y. H., Park, S. M., Kim, K. Y., Song, H. Y., & Kim, K. K. (2004). Content analysis of the experiences of clinical leaders' role. *JKANA, 34*(5), 859-868.
- Hyrkas, K., & Shoemaker, M. (2007). Changes in the preceptor role: re-visiting preceptors' perceptions of benefits, rewards, support and commitment to the role. *J Advance Nurs, 60*(5), 513-524.
- Jordan, R., & Farley, C. (2008). The confidence to practice midwifery: Preceptor influence on student self-efficacy. *J Midwifery Womens Health, 53*(5), 413-420.
- Kim, H. S., Ham, H. M., Lee, E. H., Park, M. M., Park, Y. O., Moon, K. S., & Cho, Y. S. (2007). *A study of the utility of a hirng method to prevent nurses' resignation*. Unpublished manuscript, Ajou Medical Center, Department of Nursing.
- Kim, M. A., Kim, H. S., Choi, S. S., Kim, I. Y., An, Y. H., Han, M. J., Kim, S., H., Kong, S. H., Jang, S. R., & Kim, S. Y. (1997). A study of preceptor's teaching effectiveness on new entry nurse orientation program. *Clinic Nurs Res, 3*(2), 5-33.
- Kim, M. J. (2007). *Degree of role perform of preceptor staff nurse and a newly entering nurse*. Unpublished master's thesis. Kyungbuk National University Graduate School of Public Health, Pusan.
- Kim, J. Y., & Kim, I. S. (2005). The experiences of preceptorship of new nurses. *J Kor Clin Nurs Res, 10*(2), 75-88.
- Kim, S. Y. (2005). Performance evaluation of preceptorship by the preceptors. Unpublished master's thesis, Catholic University, Seoul.
- Lee, S. M., Son, J. E., Moon, K. H., Oh, K. S., Park, J. I., In, S. K., & Kim, H. S. (2007). *Orientation book for new nurses*. Unpublished manuscript, Severance Hospital, Department of Nursing.
- Lee, Y. J. (2005). *A development of nursing competency and behavioral indicators for preceptors*. Unpublished master's thesis. Ulsan University, Ulsan.
- Lim, S. B., & Kim, E. K. (2008). Interpersonal communication competence and cifficult communication experiences of preceptor nurses. *J K Psycho Nurs, 17*(4), 471-480.
- McCarthy, B. (2006). Translating person-centered care: a case study of preceptor nurses and their teaching practices in acute care areas. *J Clin Nurs, 15*, 629-638.
- McCarty, M., & Higgins, A. (2003). Moving to an all graduate profession: preparing preceptors for their role. *Nurse Educ Today, 23*(2), 89-95.
- Meng, A., & Counti, A. (1995). Preceptor development a preceptor program. *J Nurs Staff Develop, 12*(3), 83-87.
- Paik, H. J. (1998). *A study of job description of preceptor for new nurses orientation*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Park, E. H. (2007). *A study on relationship between preceptors' role recognition and role conflict of preceptor and preceptee*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Parsons, R. (2007). Improving preceptor self-efficacy using an online educational program. *Int J Nurs Educ Scholar, 4*(1), 1-14.
- Reeve, M. M. (1994). Development of an instrument to measure effectiveness of clinical instructors. *J Nurs Educ, 29*(1), 1-6.

33(1), 15-20.
 Son, I. S., Kim, H. S. Kwon, J. S., Park, D. E., Han, Y. H.,
 & Han, S. S. (2008). Development of an instrument to
 measure organizational socialization of new clinical nurses.
J Kor Clin Nurs Res, 14(1), 85-97.

Vaughn, M. L., & Baker, C. R. (2008). Do different pairing
 of teaching styles and learning styles make a different?
 Preceptor and resident perceptions, *Teaching & Learning in
 Medicine*, 20(3), 239-247.

A Comparison of Preceptors' and New Graduate Nurses' Perception of Teaching Effectiveness

Kim, Ji-Yang¹⁾ · Kim, Young-Sun¹⁾ · Kim, Chun-Sil¹⁾ · Park, Hyun-Sook¹⁾ · Sin, Mi-Young¹⁾
 Yun, Yeon-Sook¹⁾ · Jo, Yu-Sook¹⁾ · Park, Mi-Mi²⁾ · Yoo, Moon-Sook³⁾

1) Head Nurse, Ajou Medical Center
 2) Nursing Team leader, Ajou Medical Center
 3) Professor, College of Nursing, Ajou University

Objective: The purpose of this study was to compare preceptors and new graduate nurses on their perception of preceptor teaching effectiveness. **Methods:** The participants were 90 new nurses and 90 preceptors who worked in A medical center. The data were collected from July 1 to September 30, 2008. A cross-sectional descriptive survey was done using a structured questionnaire. **Results:** New nurses' perception (4.07±.44) of the preceptor teaching effectiveness was significantly higher than perception of the preceptors (3.57±.37). Fifty five percent of new graduate nurses reported a lack of coherence in the preceptor's practice guidelines. For 5 causal factors classified on the teaching effectiveness, the factor of 'Professional knowledge and ability' showed the highest score, but 'Interpersonal and communication skill' got lowest score for both group. Preceptors responded that they did not have enough time to teach well because of their heavy workloads. **Conclusions:** These results suggest that the preceptors need appropriate compensation and education opportunities, and new graduate nurses need consistent education by the teaching professionals. Therefore, it is important to give preceptors full charge of the preceptorship. Also, it will be necessary to develop education programs to enhance interpersonal and communication skill for preceptors and new nurses.

Key words : Nurse, Preceptorship, Teaching effectiveness

• Address reprint requests to : Yoo, Moon-Sook
 College of Nursing, Ajou University
 5 Woncheon-dong, Yongtong-gu, Suwon 442-749, Korea
 Tel: 82-31-219-7012 Fax: 82-31-219-7020 E-mail: msyu@ajou.ac.kr