

프리셉터의 신규간호사 교육경험

조연실¹ · 손수경² · 한미영³ · 김미숙³ · 방부경⁴ · 이경미³

¹고신대학교 복음병원 간호사, ²고신대학교 간호대학 교수, ³고신대학교 간호대학 박사과정생, ⁴동남원자력병원 수간호사

Nurses' Lived Experience of Preceptorship for Newly Graduated Nurses in Hospital

Cho, Yeon Sil¹ · Sohn, Sue Kyung² · Han, Mi Young³ · Kim, Mi Sook³ · Bang, Boo Kyeong⁴ · Lee, Kyong Mi³

¹Staff Nurse, Kosin University Hospital, Busan; ²Professor, Department of Nursing, Kosin University, Busan; ³Doctoral Student, Department of Nursing, Kosin University, Busan; ⁴Head Nurse, Dongnam Institute of Radiological & Medical Sciences, Busan, Korea

Purpose: This phenomenological study is aimed to describe nurses' lived experience of preceptoring in hospitals. **Methods:** Ten nurse preceptors who participated in this qualitative study shared their experience of the preceptor's role in hospitals. Data analysis was done using the Colaizzi' phenomenological method. In-depth personal interviews were conducted from September 1 to November 30, 2013. **Results:** Based on this study, seven consistent categories and twenty-two theme clusters emerged from collected data. The seven themes were: 'not knowing what to do', 'not understood', 'burnt out due to pressure from work', 'having difficulty in building relationships at work', 'becoming similar to their preceptor, personal growth through preceptorship', and 'feeling rewarded at the preceptee's improvement'. **Conclusion:** The result of this study suggests that further research is needed to improve preceptors' adaptations to the workplace and to reduce their stress.

Key Words: Nurses, Preceptorship, Phenomenological method

서 론

1. 연구필요성 및 목적

간호현장은 나날이 세분화·전문화되는 추세이고, 대상자들은 숙련된 간호제공을 선호하므로 학생간호사나 신규간호사가 간호현장에서 간호 실무를 익히는 데 많은 어려움을 겪고 있는 실정이다.

간호사의 전문성은 환자간호 사례를 중심으로 일어나는 다양한 임상적 의사결정, 간호술기, 상황대처, 상황판단, 문제해결 및 리더십 등의 역동적이고 복합적인 실천경험을 통하여 획득된다. 그러므로 신규간호사가 임상실무 경험을 통해 경력간호사의 노하우를 전수받고 익히는 것은 간호전문성 획득과정의 핵심 요인이라 할 수 있다(Kim, Kim, & Park, 2012).

이와 같은 간호실무교육의 문제점을 해결하고 전문성을 향상시

키기 위한 방법으로 우리나라에서는 프리셉터 제도가 1997년부터 본격적으로 임상에서 활용되기 시작하였으며, 이 제도는 교육을 담당하고 있는 프리셉터와 교육을 받는 프리셉터의 능력배양에 효과가 있는 것으로 보고되었다(Yang, Yoo, & Han, 2005). 또한 프리셉터를 통한 임상교육이 이론과 임상과의 차이를 최소화하고 간호학생과 신규간호사의 임상실무능력을 향상시키는 데 매우 유용한 방법이라고 평가하고 있다(Hickey, 2010).

그러나 프리셉터들은 자신이 담당해야 할 간호업무 이외의 교육적 업무가 가중되고(Hautala, Saylor, & O'Leary-Kelly, 2007; Omansky, 2010; Yonge, Krahn, Taojan, Reid, & Haase, 2002) 업무시간 부족과 교육에 대한 책임과 부담감(Park, Kim, & Bang, 2010)으로 인해 과도한 스트레스를 경험하고 있다고 하였다. 그리고 프리셉터로서 안정적인 역할을 수행을 위한 행정적, 제도적 체계의 지원 부족(Griffin, Hanley,

주요어: 간호사, 프리셉터십, 현상학적 연구

Address reprint requests to: Sohn, Sue Kyung

Department of Nursing, Kosin University, 262 Gamcheon-ro, Seo-gu, Busan, 602-703, Korea

Tel: +82-51-990-6454 Fax: +82-51-990-3031 E-mail: sue@kosin.ac.kr

투고일(date received): 2014년 3월 27일 심사완료일(data of review completion): 2014년 5월 14일 게재확정일(date accepted): 2014년 5월 19일

& Saniuk, 2002; Park et al., 2010) 등으로 업무 스트레스가 가중되는 경험을 하게 되어 프리셉터 역할에 대하여 부정적인 태도를 가지게 되고, 심지어 이직의 이유가 되기도 한다(Choi & Yang, 2011).

국내에서 수행된 프리셉터에 대한 양적연구를 살펴보면 핵심역량(Kim & Kwon, 2007), 업무 부담감(Park, Kim, & Kim, 2003), 직무만족도(Lee & Kim, 2000), 역할스트레스(Yang & Han, 2004)에 대한 연구가 수행되었다.

국내의 질적연구로는 효율적인 프리셉터 교육방안을 찾는 포커스 그룹 연구(Sung, 2011)와 프리셉터 경험을 근거이론적 방법을 이용하여 수행한 연구(Kim et al., 2012) 등이 있었다. 그러나 신규간호사를 교육한 프리셉터의 갈등이나 고충의 심층적 경험의 의미를 드러낸 연구는 거의 없는 실정이었다.

한편, 국외에서 이와 관련된 양적연구를 살펴보면 역할 스트레스(Hautala et al., 2007), 업무 부담감(Yonge et al., 2002), 이직(Griffin et al., 2002), 자기 효능감(Parson, 2007), 직무만족도(Omansky, 2010) 등의 연구가 수행되었다.

국외의 질적연구로는 학생간호사들의 임상실습지도를 맡은 프리셉터들의 경험에 대한 현상학적-해석학적 연구(Öhring & Hallberg, 2001)가 수행되었고, 프리셉터 교육 프로그램을 통한 역량발전에 대한 현상학적 연구(Smedley, 2008), 프리셉터의 역할이 신규간호사들의 비판적 사고 능력에 미치는 영향(Formeris & Mcalpine, 2009), 프리셉터들의 학생 교육에 대한 의지를 촉진시키거나 방해하는 요인들에 대한 현상학적 방법에 대한 연구(Raines, 2012) 등이 수행되어 다수의 심층적 연구가 있어서, 그들의 어려움과 경험을 이해하는 데 도움이 되고 있었다. 그러나 임상현장의 신규간호사 교육의 현실과 행정적 지원형태가 우리나라의 형편과 매우 다르기 때문에 그 결과를 우리나라의 프리셉터나 기관에 적용하기는 매우 한계가 있다고 볼 수 있다.

이에 본 연구는 오늘날 한국의 임상현장에서 신규간호사를 훈련하는 프리셉터의 경험의 의미를 심층적으로 파악하고 드러내어 그들을 이해하고자 한다. 또한 이를 통하여 그들의 어려움과 고충을 줄이고 보다 바람직한 임상 실무교육의 토대로서 프리셉터 운영에 발전적인 개선방안을 제안하고자 한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 신규간호사 교육을 경험한 프리셉터를 대상으로 그들의 경험 의미와 본질을 밝혀내기 위해 심층면담을 통해 얻은 자료를 기술한 현상학적 연구이다.

2. 연구 참여자

본 연구의 참여자 표집방법은 B시와 Y시의 종합병원에 근무하는 간호사로서 신규간호사 교육을 담당할 경험이 있는 프리셉터로 편의표집 하였으며, 참여자 선정에서 연구의 취지와 목적에 대한 설명을 제공하고 동의한 자로 선정하였다. 본 연구의 표본크기는 연구 주제 관련 경험이 충분히 포화되었다고 생각되는 경우에 자료수집을 종료하였다. 결과적으로 최종 참여자는 10명이었으며, 참여자의 연령은 20대가 3명, 30대가 7명이었고, 임상경력력은 평균 8.6년으로 5년 미만 1명, 10년 미만 4명, 10년 이상이 5명이었다. 근무부서는 내과계 병동 4명, 외과계 병동 2명, 중환자실 2명, 소아과 1명, 흉부외과 1명이었다. 신규 교육에 참여한 횟수는 3회 미만 1명, 3-4회 3명, 5회 이상이 6명이었다.

3. 윤리적 고려

본 연구는 K대학교 기관생명윤리위원회에서 심의(승인번호: 1040549-130712-SB-0029-02)를 받았으며, 연구 참여자의 권리를 보호하기 위하여 연구의 목적과 방법을 설명하고 자발적인 참여의사로 서면 동의를 받은 후 심층면담을 실시하였다. 참여자는 연구에 자유롭게 참여할 수 있으며, 면담에 참여할 경우라도 참여자가 원하지 않으면 언제든지 면담을 철회할 수 있음과 면담 동안 질문에 응하고 싶지 않으면 대답하지 않아도 됨을 설명하였다. 또한 참여자의 개인적 비밀과 익명성 보장에 대한 설명과 면담내용은 연구 목적으로만 사용됨을 설명하였다.

수집된 자료는 연구자가 부여한 코드번호를 붙여 사용하였으며, 개인정보 보호를 위해서 음성 파일을 포함한 모든 자료는 개인 노트북에 잠금장치를 하여 보관하였고 보관과 관련된 모든 사항은 연구자가 직접 관리하였다. 연구 자료는 오직 학술적인 목적으로만 사용하며 자료 분석을 마친 후에는 녹음된 자료를 복원이 불가능한 방법으로 영구 삭제하고 필자자료는 분쇄할 것을 설명하였다.

4. 연구자의 훈련과 준비

본 연구자들은 박사과정에서 질적연구방법론을 한 학기동안 수강하였으며, 질적연구 특강, 질적연구학회에 수차례 참석하여 현상학적 연구에 대한 이해의 깊이를 더했으며, 현상학 연구 경험이 풍부한 교수와 1년 동안 현상학적 연구 방법 및 분석을 배우면서 연구 수행능력을 향상시켰다. 또한 연구자들 중 다수는 프리셉터 역할을 한 경험이 있으며, 신규간호사 교육과 관련된 다양한 경험을 하였다.

5. 자료수집

2013년 9월부터 자료수집을 위한 면담을 시작하였으며, 자료가 포화상태에 도달될 때까지 하여 11월에 종료하였다. 자료수집방법

은 비지시적 심층면담 및 관찰 방법으로 이루어졌다. 면담은 주로 참여자가 원하는 시간으로 정하였고 면담소요시간은 1시간 정도였으며, 면담장소는 이야기의 흐름을 방해받지 않는 조용한 장소를 선택하여 이루어졌다.

연구주제와 관련된 면담질문은 “프리셉터로서 신규간호사를 교육한 경험은 무엇인가?”로 시작하여 그 외에 비구조적이고 개방적인 형태의 부가질문을 준비해서 자연스럽게 면담이 진행되었다. 면담시작은 날씨와 관련된 일상적인 질문을 시작으로 하여 자연스럽게 대화를 이끌어 내어 연구주제와 관련된 개방적인 질문을 하였다. 또한 면담을 하는 동안 연구자의 선입견을 배제하기 위하여 판단중지를 하였다. 자료수집은 참여자의 진술, 관찰, 면담기록을 중심으로 하였으며, 면담내용은 참여자의 허락 하에 MP3에 녹음을 하였다. 면담 후 돌아와서 면담 시 분위기와 연구자의 느낌을 메모하였고 녹음된 참여자의 진술은 연구자가 직접 필사하였으며, 미흡한 내용이나 핵심이 되는 내용을 메모한 후 다음 면담 시 의미를 확인하였다.

6. 자료 분석

수집된 자료는 심층면담 내용 중에 명확한 의미를 찾아내고 그 현상의 본질을 정확하게 진술하려는 Colaizzi (1978)가 제안한 현상학적 연구방법에 따라 분석하였다. 1단계는 참여자로부터 기술된 내용을 자세히 반복적으로 읽거나 녹음된 내용을 수차례 들음으로써 그들의 경험에 대한 느낌을 얻고자 노력하였다. 2단계는 프리셉터의 경험 중 의미 있는 문장이나 구를 추출하였다. 3단계는 의미 있는 진술에서 보다 일반적이고 추상적인 진술을 만들고 구성된 의미들이 원래의 진술들과 연결되는지를 확인하였다. 4단계는 구성된 의미에서 주제를 확인하고 그 주제들을 주제 모음으로 조직하였고 원자료로 다시 돌아가 그 의미가 맞는지를 재확인하였으며, 연구자 간의 상호 점검과 반복적인 논의를 통해 합의된 공통주제를 도출하였다. 5단계는 분석을 통하여 도출된 주제 모음, 범주에 따라 구조진술을 하였다. 6단계는 프리셉터의 신규간호사 교육경험의 본질적 주제에 대한 타당성을 확인하기 위하여 참여자 2인에게 자신들의 경험과 일치되는지를 확인하였다.

7. 연구의 신뢰도와 타당도

본 연구의 타당도와 신뢰도를 확보하기 위하여 Lincoln과 Guba (1985)가 제시한 엄밀성 평가 기준인 사실적 가치, 적용성, 일관성, 중립성을 따라 수행하였다.

사실적 가치는 연구 참여자들에게 연구 분석 결과를 보여주고, 그들의 경험 내용과 일치하는지의 여부를 확인하였다. 적용성은 참여자의 진술이 반복적으로 나타나서 더 이상의 새로운 자료가 나오

지 않는 포화상태까지 자료수집을 하였으며, 신규간호사 교육경험이 있지만 본 연구에 참여하지 않은 프리셉터 2인에게 연구결과를 알리게 하여 자신의 경험에 비추어 의미 있는 기술이라는 평가를 통해 연구의 적용성을 높였다. 일관성은 자료분석 시 6인의 연구자 간의 상호 점검과 계속적인 논의를 통해 합의된 연구결과를 도출하였으며, 질적연구의 경험이 풍부한 간호학 교수 1인에게 연구의 전반에 대한 점검과 연구결과에 대한 평가를 통해 연구주제의 범주화를 수정하는 과정을 거침으로써 연구의 일관성을 유지하였다. 중립성은 연구주제에 대해 연구자가 가지고 있는 선 이해나 편견 등을 사전에 연구노트에 기술하여 검토하였으며 연구자는 연구가 진행되는 동안 판단중지를 통해 자료를 신선한 눈으로 바라보고 자료로부터 이해를 얻으려는 노력을 통해 연구의 중립성을 유지하였다.

연구 결과

10명의 연구 참여자들로부터 신규간호사 교육경험의 의미를 분석한 결과 총 140개의 진술이 있었으며, 이러한 진술로부터 비슷한 주제로 분류하였고, 이를 비슷한 범주에 따라 구조를 파악하였다. 그 결과 73개의 주제가 22의 주제묶음으로 구분되었고, 이것을 7개의 범주로 구조화하였다(Table 1).

1. 막막함으로 다가옴

1) 주먹구구식 교육

참여자들은 프리셉터로서 역할을 부여받았지만 사전에 충분한 교육이 없고 구조화된 교육책자도 없이 역할을 감당해야 하는 것을 힘들어했다. 따라서 프리셉터에게 어느 범위까지 가르쳐 주어야 하는지를 몰라 어려움을 겪거나 프리셉터마다 다른 방법으로 가르치는 것으로 인해 서로 혼란을 경험한 적이 있었다고 호소하였다. 또한 프리셉터가 연차만 올라가면 당연히 거쳐야 하는 하나의 과정으로 생각되는 것에 불만을 가지고 있었으며, 특히 프리셉터가 되기 위한 준비과정 없이 주먹구구식으로 진행되기 때문에 자신이 프리셉터로서 전문성이 부족하다고 생각하고 있었다.

“신규간호사가 오면 ‘연차 있으니깐 그냥 네가 해라’ 이렇게 해서 하는데, 연차가 됐는데 좀 많이 아니깐 그냥 하는 거잖아요. 하면서도 이게 정확한지 프로토콜도 없고 어떤 걸 어디서부터 가르쳐야 하는지, 그 병동에 맞추어서 하긴 하는데 어디부터 어디까지 가르쳐야 하는지, 그렇다 보니깐 주먹구구식으로 하는 거죠.”

“프리셉터 교육을 아예 안 듣고 생판 생 그냥 가르쳤거든요. 그런 준비 없이 프리셉터를 가르치니까 자제도 안 되어 있어서 가르치는

Table 1. Nurses' Lived Experience of Preceptorship for Newly Graduated Nurses

Categories	Cluster of theme	Theme	
Not knowing what to do	• No structured curriculum for the preceptorship	<ul style="list-style-type: none"> • Feeling inadequate as a preceptor • No guidelines for the selection of preceptor • Not knowing how to teach preceptees • Teaching without preparation • Confusing because of using different methods 	
	• A sense of duty that I cannot say no	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation • Task with a huge burden • Enforced service without rewards 	
Not understood	• Lack of supportive system	<ul style="list-style-type: none"> • No support • No rewards • No consideration 	
	• Feeling unhappy	<ul style="list-style-type: none"> • Not resolving problems • Not understanding about the preceptor's role • Feeling hurt because of leader's attitudes 	
Burnt out due to pressure from work	• Stress due to work	<ul style="list-style-type: none"> • Significant stress for being preceptor • Being stressed due to preparation • Hard to teach due to lack of time 	
	• Role pressure	<ul style="list-style-type: none"> • Mental stress • Stressed out about the need to teach well • Stressful about one's role 	
	• Tiring out oneself	<ul style="list-style-type: none"> • Exhaustion • Mentally exhausted 	
	• Precetor's overwork	<ul style="list-style-type: none"> • Overworking heavily • Working overtime to train preceptees • Given too many preceptees 	
	• Thinking about changing career	<ul style="list-style-type: none"> • Feeling the urge to change jobs • Wanting not to go to work 	
	• Wanting to avoid	<ul style="list-style-type: none"> • No longer wanting to be a preceptor • Wanting to finish as soon as possible • Hoping not to be given the duty of a preceptor 	
	• Having awkward relationships	<ul style="list-style-type: none"> • Having trouble creating interpersonal relationship • Having trouble with others 	
Having difficulty in building relationships at work	• Tantrum	<ul style="list-style-type: none"> • Emotionally aggressive • Tears flowing due to frustration • Feeling unpleasant • Irritated 	
	• Strange behavior	<ul style="list-style-type: none"> • Getting angry at someone • Being impolite • Having rude behaviors that irritate other people • Not knowing what to do in an unexpected event • Embarrassed • The gap in the way of thinking 	
	• Affection	<ul style="list-style-type: none"> • Having affection to the precetees • Feeling like one's own child • Keeping an eye on their preceptees • Not wanting to see a preceptee getting scolded • Wanting to hide • Harassing preceptees about their mistakes • Feeling guilty • Being distressed • Feeling very guilty • Fear 	
	• Protector	<ul style="list-style-type: none"> • Upset • Provide continuous feedback on one's preceptee • Acting as a protector 	
	Becoming similar to their preceptor	• Looking at my own reflection	<ul style="list-style-type: none"> • Follow preceptor's practicing style • Learning the preceptor's style of working
		• Passing down certain skills	<ul style="list-style-type: none"> • Doing what they learn from their preceptor • Looking back my experience as a preceptee

(Continued to the next page)

Table 1. Continued

Categories	Cluster of theme	Theme
Personal growth through preceptorship	•Learning	• Learn something new from a new nurse • Being willing to study
	•Getting mature	• Understanding more • Changes in attitude • Helpful to understand people • Developing a passion • Knowing how to treat people
	•Self-discovery	• Looking back at oneself • Self-reflection
Feeling rewarded at the preceptee's improvement	• Feeling pride	• Contentness • Feeling good • Feeling proud of oneself
	•Feeling a sense of accomplishment after a completion of a task	• Feeling proud • Feeling that the task had its worth

데 있어서 좀 더 소홀하지 않았나.”

2) 거절할 수 없는 의무감

참여자들은 프리셉터가 되는 것을 짊어져야 할 하나의 무거운 과제로 생각하고 있었다. 이는 본인의 의도와 상관없이 주어지면 해야 되는 일이고, 보상도 뒤따르지 않기 때문에 하기 싫은 일을 강요당한다고 생각하고 있었다. 또한 본인은 프리셉터의 역량이 안 된다고 생각하는데도 상사인 수간호사의 부탁을 거절할 수가 없어서 그저 의무감으로 하게 된다고 진술하였다.

“교육에 대한 책임이라든지, 심리적인 부담감에 대해서 의무감은 있지만 보상은 없는 체계, 이걸 어떻게 생각하면 봉사를 강요당하는 것이 아닌가.”

“능력의 차이는 있잖아요. 분명히 있는데, 내가 가르쳤을 때는 애가 요만큼밖에 못 배우는데, 똑같은 것 하나를 가르쳐도 설명을 잘해주는 사람이 있잖아요, 그런 능력 있는 사람이 있잖아요. 그런 사람이 해야 되는데 아무나 보고 해라 하니깐 싫은 거예요. 맡겨진 업무이니까, 안 할건데 수습이 하라 하니깐 의무감에서 하는 거예요.”

2. 이해받지 못함

1) 지지체계의 부족

참여자들에게 프리셉터 업무가 주어지나 이에 따른 병원의 지원과 보상이 이루어지지 않고, 역할에 대한 중요성 또한 인정해 주지 않음으로 인해 자신들이 상급관리자나 동료로부터 이해받지 못하고 있음을 표현하였다. 또한 프리셉터에 대한 물질적 보상, 근무배정시간 등 프리셉터를 배려하는 점이 부족하다고 느끼고 있었다.

“지금 저희 병원, 병동에서 보상이 없는 것에 대해 이것은 저의 개

인적인 불만일지 모르는데 지금 저는 프리셉터로서 보상은 흠..... 수고 했다 내지는 주위의 인정 정도, 이게 그것밖에 없는 것 같아요.”

2) 섭섭함을 느낌

참여자들은 프리셉터 역할을 하는 것 자체만으로도 힘들고 심적 부담감을 가지고 있었다. 이런 상황에서 프리셉터를 격려하고 이해해 주기보다는 비난하고 당연하다는 식의 주변태도와 신규간호사가 프리셉터의 일을 도와준다고 생각하는 상사의 태도에 섭섭함을 느끼고 있었다. 또한 훈련 기간 동안 신규간호사에게 화를 내거나 혼을 내는 행동에 대해 비난을 받기도 하였고, 신규간호사와의 관계가 힘들어져서 상사에게 보고했을 경우에도 잘 해결해 주지 않았으며, 프리셉터의 어려움을 몰라주고 오히려 신규간호사가 잘못된 것을 프리셉터의 탓으로 돌릴 때가 있었다고 하였다.

“그 사람들은 그 아이가 어떤지 안 겪어 본 거잖아요. 근데 그냥 항상 에이 신규가 다 모르는 게 당연하지. 왜 그렇게 화를 내냐고 얘기했을 때 와 겪어봐야지 저런 말 안 하지. 이런 생각 그때 진짜 되게 섭섭했거든요. 왜 화를 내냐는 식으로. 신규가 모르는 게 당연한데 왜 화를 내냐고 말을 했을 때 좀 많이 섭섭했었고 그때 좀 속상했던 것 같아요. 이유가 있고 해서 화를 냈고 했는데 그런 식으로 반응을 했을 때 좀 힘들었고.”

3. 업무로 인한 소진

1) 업무로 인한 스트레스

참여자들은 단기간 제한된 시간 내에 프리셉터를 제대로 가르쳐야 된다는 역할 스트레스를 경험하고 있었다. 또한 교육 전 충분한 준비시간을 갖지 않은 채 역할을 감당해야 하고 신규간호사에 대한 책임감과 이해심이 있는 선배로서 교육을 해야 된다는 것에 대해 스트레스를 받고 있다고 진술하였다.

“그런 준비하는 시간도 걸리고 그냥 가서 가르칠 수는 없으니깐 그냥 가서 가르치는 사람도 있겠죠. 똑똑한 사람은 그냥 가르치지만 준비해야 되고 그런 데 대한 스트레스 있고 내가 또 모르는 이론도 있잖아요.”

2) 부담감

참여자들은 프리셉터 역할 자체가 부담감으로 느껴지며, 자신의 업무와 병행하면서 역할을 감당해야 하는 것이 정신적, 신체적 부담감으로 다가온다고 하였다. 또한 잘 가르쳐야 한다는 생각과 근무 외 시간을 사용하여 추가 교육을 해야 한다는 것이 부담감으로 여겨진다고 진술하였다.

“프리셉터는 간호사 업무를 하면서 같이 병행하면서는 일단 심리적으로 부담감이 있고 그 아이가 잘하든 못 하든 간에, 프리셉터를 한다라는 것 자체가 조금 부담감 있었던 것 같고.”

3) 자신이 소모됨

참여자들은 프리셉터 교육이 주로 나이트 근무 시 이루어지므로 체력적으로 힘들 때가 많았으며, 업무를 수행하지 못해 제 시간에 퇴근을 하지 못한 경우도 있었다고 하였다. 또한 신규간호사와 좀 더 가까워지기 위해 자신의 시간과 비용을 쓰는 경우도 있었고, 체력적 소모가 너무 많아 쉽게 지치고 처음에 가졌던 열정이 식어감을 느꼈다고 진술하였다.

“끊임없이 말을 해야 하고 일이 계속 더디게 진행되니까 항상 늦게 가고 그리고 프리셉터라기보다는 신규랑 같이 일하면서 새벽 1시 넘어서 퇴근한 적이 있었어요. 너무 힘든 거예요. 체력적으로 소모가 많이 되고, 항상 정신적 스트레스가 되고.”

4) 업무과부하

참여자들은 자신의 기존 업무와 함께 신규 교육을 추가로 하는 경우가 많아 업무량이 과다하다고 여기고 있었다. 또한 일 년에 두 세 명의 프리셉터 교육을 맡을 경우 업무과부하를 느꼈다고 하였다.

“일 년에 한 명 정도면 괜찮은데 두 명 세 명 넘어가면 그것도 너무 과부하인 거 같아요. 그래도 맡겨주신 거니까 어쩔 수 없이 그리고 딱히 또 연차를 이렇게 있다 보니까 프리셉터 할 사람도 없고 위에 연차는 빠지고 중간 연차가 해야 되니까 어쩔 수 없이 과부하가 걸린다는 그런 게 엄청 많았어요.”

5) 이직을 생각함

참여자들은 프리셉터 역할을 하면서 소진 경험을 하였으며, 이것으로 인해 병원근무를 하는 것이 힘들게 느껴졌다고 하였다. 또한 일에 대한 회의감이 들고 즐거움이 사라진 경우도 있었고, 심지어 출근하기 싫거나 이직하고 싶은 마음이 생긴다고 진술하였다.

“나의 노고를 알아주지 않고 이 일 때문에 뭐라고 하는데 마치 나를 뭐라고 하는 것 같은 상황이 되면 이직하고 싶은 욕구가 막 밤새는 것만으로 힘든데 기껏 트레이닝 시켜놨더니 뭐라 하는구나, 나의 노고를 못 알아주는 것 같은. 그래서 이직 욕구가 막 솟아오르죠.”

6) 피하고 싶음

참여자들은 프리셉터 역할 자체에 대한 부담감과 단기간의 과중한 스트레스로 인해 프리셉터 역할을 하는 것을 빨리 끝내고 싶어 했다. 또한 상사가 더 이상 자신에게 역할을 부여하지 않았으면 좋겠다는 생각과 가능하다면 기피하고 싶다고 진술하였다.

“누구나 힘들고 스트레스도 많고 일단 일 자체 강도도 너무 세고 밤엔 내 일만으로도 너무 힘들고 바쁘고 주위사람들이 도와준다고 해도 그렇다고 내가 해야만 되는 일이 있는 거니깐 그걸 누가 대신해 줄 수 없는 일도 있으니까요. 부담스럽고 힘들어요. 매년 이 일을 올해는 좀 안 했으면 좋겠다는 생각이 들어요.”

4. 관계의 어려움

1) 부담스러운 관계

참여자들은 신규간호사와의 관계를 프리셉터 업무 중 가장 힘든 부분으로 인식하였다. 처음 프리셉터 업무를 시작할 때 참여자들은 신규간호사와의 관계가 힘들 것이라고 예상하지 못했으나 업무를 하는 도중에 대인관계의 부딪침을 경험하였다. 이러한 상황은 신규간호사와 성격이 맞지 않는 경우 더 심했는데 한 참여자의 경우 자신의 꼼꼼한 성격과 신규간호사의 대범한 성격이 맞지 않아 앙숙 기간으로 지낸다고 진술하였다. 대인관계의 시행착오를 거친 후 참여자들은 모든 신규간호사를 동일한 태도로 대하기보다 신규간호사의 성향에 따라 자신의 태도를 달리해야 한다는 것을 배워나갔다. 그들은 소심하고 소극적인 성향을 가진 신규간호사에게는 격려 해주며 일을 가르쳤고, 덜렁거리고 자신의 말을 귀담아 듣지 않는 신규에게는 약간 엄하게 대하였다.

“사실 최고로 스트레스를 많이 받은 건 대인관계인 것 같아요.”

“그러니깐 맞아야 되는데 성격도 좀 맞는 사람끼리, 프리셉터는

꼼꼼하고 이런 성격인데 개는 덜렁거리면 계속 부딪히는 거죠. 그러니깐 프리셉터가 되는 애들이 앙숙 되는 거죠.”

2) 짜증폭발

참여자들은 자신들의 기대에 미치지 못한 신규간호사에 대해 답답함과 화를 내면서 감정적 격동을 경험하였다. 신규간호사이므로 모르는 게 당연하다고 생각하면서도 뒤따라 다니면서 가르쳤으나 자꾸 잊어버리는 신규간호사에게 심한 말로 몰아붙이기도 하였다. 한편 참여자들은 신규간호사에게 짜증이나 화를 낸 후에 후회하게 된다고 하였다. 한 참여자는 정말 하기 싫은 상태에서 맡게 될 경우 신규간호사에게 짜증과 화를 내면서 가르치게 된다고 진술하였다.

“가르쳐 줬는데 모른다고 그러면 프리셉터 입장에서는 화가 나니까 화를 내면서 가르치거나 짜증을 내면서 가르치고 그러면서 또 시간이 지나면 또 모르고 그런 게 좀 화가 나요.”

3) 당황스러운 행동

참여자들은 신규간호사들이 경우에 없는 행동을 하거나 눈에 거슬리는 행동을 할 때 당황스러워하였다. 참여자들은 신규들의 행동과 태도가 자신들의 신규 때와는 다른 것을 보며 격세지감을 느꼈다고 하였다. 참여자들은 자신들의 업무를 도와주는 것을 당연하게 받아들이는 신규간호사에 대해 버릇이 없다고 생각했으며 신규간호사들의 버릇없는 행동을 바로잡아 주는 것도 프리셉터의 일이라고 생각하고 있었다. 또한 보호자에게 함부로 대하거나 피곤해서 참여자가 내 준 숙제를 하지 못했다고 당당하게 말하는 신규간호사의 행동은 눈에 거슬린다고 하였다.

“보호자들 대할 때 좀 반말 비슷하게 그런 게 좀 거슬렸던 거 같아요.”

“보호자 컴플레인이 들어오면 당연히 배우는 입장에서 신규들이 나가서 컴플레인을 해결한다든가 아니면 보고 배운다든가 이렇게 해야 되는데 그냥 가만히 앉아서 자기 일만 한다든가 전혀 신경 안 쓰고.....”

4) 애착

참여자들은 자신들이 훈련시킨 신규간호사들에 대해 한편으로는 어머니와 같은 마음을 가지고 있었다. 참여자들은 자신들의 프리셉터를 “내 새끼, 내 자식”이라고 표현하며, 프리셉터에 대한 애착을 드러냈다. 참여자들은 신규간호사의 행동을 항상 주시하면서 신규간호사가 일을 잘 감당할 경우 뿌듯함과 대견함을 느꼈으며 반대

로 일을 제대로 하지 못하면 죄책감과 미안함을 느꼈다. 그들은 신규간호사가 다른 동료간호사에게 지적당하는 것을 상당히 기분 나빠하였으며, 야단맞지 않도록 하기 위해 신규간호사들을 뒤달하기도 하였고 독립한 신규간호사에 대한 평가를 가슴 졸이며 지켜봐야 했다. 참여자들은 신규간호사가 일을 잘하고 못하고는 신규간호사의 자질문제라고 생각하면서도 한편으로는 신규간호사가 몰라서 지적받는 것이 자신의 책임이라고 느끼고 있었다. 한 참여자는 신규간호사가 실수를 해서 지적을 당한 경우 숨고 싶은 느낌이 든다고 하였다. 또한 자신들이 가르쳤던 신규간호사와 주기적으로 연락을 하며 돈독한 관계를 유지하고 있었고 자신에게 계속 의견을 물어보는 프리셉터에게 정이 간다고 표현하였다.

“가르쳤던 아이에게 정이 가고 개가 못할 때 더 가르쳐주고 싶고 똑같이 못해도 개가 못하면 속상하고 신경 쓰이고.....”

“엄마 같은 마음, 약간 뿌듯하고 누가 또 못한다는 얘기 어디서 들리면 되게 신경이..... 이렇게 하면 안 된다고 불러가지고 막 얘기하고. 끝까지 진짜 그러니까 내 새끼, 내 자식 같은 느낌, 아직 자식은 없지만 그런 거 같아요. 뭐 어디서 좋은 소리를 듣든지 나쁜 소리를 듣든지 되게 더 애착이 가고. 다른 그러니까 같이 일했던 애들, 다 가르쳤지만 그런 애들보다는 1대 1로 진짜 묶어주는 프리셉터와 프리셉터의 그 관계 진짜 돈독한 거 같아요.”

5) 방패막이

참여자들은 공식적인 프리셉터 업무가 끝난 이후에도 지속적으로 신규간호사의 행동에 대해 피드백을 주며 신규간호사가 병원에 잘 적응하도록 길잡이 역할을 하였다. 한 참여자의 경우 병동 동료간호사의 성향에 관한 정보를 신규에게 제공해주어 신규간호사가 선배간호사들과 우호적인 관계를 형성하도록 돕기도 하였다. 참여자들은 자신들이 프리셉터의 방패막이라고 느끼고 있었으며 프리셉터 혼자 감당하기 힘든 일이라고 판단될 경우 자신들이 직접 그 문제를 해결하였다.

“프리셉터가 끝났다고 끝나는 게 아니라 그 선생님들에게 있어서는 계속 뭔가 피드백을 줘야 한다고 생각을 해요.”

“애가 프리셉터니까 먼저 생각나는 게 저였나 봐요. 어떻게 보면 방패막이가 전가 봐요.”

“자기 프리셉터가 말하기도 좋고 어떻게 보면 기댈 수 있는 사람이잖아요.”

5. 닳은꼴이 되어버림

1) 나의 모습을 보게 됨

참여자들은 신규간호사의 업무 방식이나 행동이 자신의 성향을 따라가며 자신 또한 예전 프리셉터의 성향과 비슷하게 행동하고 있다는 것을 발견하였다고 하였다. 신규간호사가 세월이 지나 프리셉터가 된 후에 자신과 똑같이 행동하는 것을 보고 놀랐으며, 그러한 행동에 책임감을 느낀다고 하였다. 또한 프리셉터의 좋지 않은 모습을 닳지 않아야지 하면서도 정작 프리셉터가 되고 연차가 올라갈 수록 똑같이 행동하는 경우가 있다고 진술하였다.

“제가 프리셉터였을 때, 그래서 내가 그거 보면서 아 내가 밑에 신규가 들어온다면 절대 저렇게 하지 말아야지. 이렇게 해서 처음 프리셉터를 맡았을 때는 정말 좋은 말로 타이르면서 정말 이렇게 했는데 가면 갈수록 제가 이제 올드가 돼 가면 갈수록 그 프리셉터 샘 이랑 똑같아까지는 아니더라도 행동을 같이 한다거나 그런 게 보이는 거 같기는 해요. 안 해야지 하면서.”

2) 전수

참여자들은 프리셉터 역할을 하는 동안 자신을 가르쳤던 프리셉터가 생각났으며, 어떻게 배웠는지 되돌아보게 되었고, 프리셉터에게 가르침을 받았으니까 자신도 신규간호사에게 당연히 해 주어야겠다는 생각이 든다고 하였다. 또한 자신이 프리셉터에게 받았던 교육 방식대로 신규간호사 교육을 그대로 전수하게 되고, 신규에게 혼을 내거나 다정하게 대하는 태도나 인계방법 등 배운 대로 가르치게 된다고 진술하였다.

“저도 제 프리셉터 선생님이 인계 연습을 저랑 같이 했을 때, 환자를 그냥 머리끝에서부터 발끝까지 그냥 그거를 생각하면서 인계를 하면 된다, 그렇게 말씀하셨거든요. 저도 그냥 그대로 가르쳐 줬어요. 제 프리셉터 선생님한테 받은 거를 그냥 그대로 전수해줬어요.”

6. 역할을 통한 자기성장

1) 배움

참여자들은 프리셉터 역할을 감당하기 위해 필요한 교육내용을 사전에 공부하게 되고, 트레이닝 기간에도 몰랐던 부분을 배우게 되거나 복습하게 되었으며, 프리셉터 역할을 통해 공부를 다시 시작하게 되는 계기가 되었다고 하였다. 또한 신규간호사의 순수한 모습을 보면서 잃었던 초심을 회복하게 되고 오히려 이들의 태도를 통해 많은 것을 배우게 되었다고 진술하였다.

“공부도 다시 시작하게 되고, 그런 점에서 프리셉터라는 건 힘들

긴 하지만 일단은 저한테는 긍정적인 영향이 많이 있지 않았나.”

“사실 신규들한테도 많이 배우죠. 초심을 잃지 말아야 되겠다는 이런 생각도 되게 많이 들고, 그 처음 입사했을 때 반짝반짝거리던 눈동자라든지..... 이렇게 보고 있으면 뭘 배우려는 욕심도 신규 때가 제일 많잖아요. 고거를 제일 잃지 말아야겠다는 거를 많이 배우고 또 제일 많이 와 닿았던 것은 아 내가 이런 말 한 마디에 이런 반응을 보이는구나.”

2) 성숙해짐

참여자들은 프리셉터 역할을 거듭할수록 신규간호사의 입장을 생각하게 되고 서로의 차이를 인정하고 소통하려고 노력하는 변화가 생겼다고 하였다. 또한 역할을 통해 포용력이 생기고 사람을 이해하는 마음을 갖게 되는 등 자신이 성숙해지는 계기가 되었다고 하였다.

“그니까 남에 대해서 조금 배려할 수 있는 마음이랑 남이 어떻게 생각하는가에 대해서 조금 더 생각할 수 있는..... 예전에는 자기 혼자 생각하고 답을 내리고 아 이게 아니라고 생각하면 안 하면 되지 그만 두면 되지 뭐 그렇게 생각했었는데, 지금은 아이 그래도 한 번 더 생각해보자. 한 번 더 이야기를 들어보자 이런 변화가 되게 컸던 거 같아요.”

“사람을 대하는 방법에 대해서 사람이 다 너무 다르고 어떤 때는 어떤 아이는 이렇게 가르치는 것이 효과적이고 어떤 아이는 이런 방식으로 하면 효과적이고 그런 차이가 있다는 것을 알게 되고.”

3) 자기발견

참여자들은 프리셉터 역할을 통해 자신의 부족한 부분을 보게 되었으며, 신규간호사를 가르치는 것이 적성과 잘 맞고 자신에게 가르치는 재능이 있다는 것을 재발견하는 계기가 되었다고 하였다.

“샘한테 배워서 좋다고 표현하는 아이를 만나면 되게 좋죠, 고맙죠, 보람도 느끼고. 저는 사실 가르치는 것이 적성에 맞다 싶어 프리셉터를 하게 된 부분도 있고 샘한테 배우니까 좋더라고 애들한테 들으니까 더 자주 멤버에 들어가기도 했는데, 그래서 자기를 발견하는 아! 내가 이런 데 재주가 있는 것 같다.”

7. 성장에 보람을 느낌

1) 자부심을 느낌

참여자들은 직접 가르친 신규간호사가 제대로 업무를 수행하며

다른 동료들로부터 칭찬을 받거나 자신에게 배워서 좋았다는 감사의 말을 들었을 때 자부심을 느낀다고 하였다.

“선생님한테 배워서 참 더 좋았던 것 같더라든지 아니면 선생님한테서는 특별히 뭐 다른 선생님들보다도 다른 배울 게 뭐가 있다고 이렇게 얘기를 하거나 그런 부분을 진짜 효과가 있었을 때 가르친 것만큼 뭐가 다를 때 딱 반응이 올 때 뿌듯한 것 같아요.”

2) 해냈다는 느낌

참여자들은 힘겨웠던 교육기간이 끝난 후 신규간호사가 자기 역할을 감당하고 동료로서 자신의 업무를 도와주는 모습을 보면서 신규간호사가 많이 성장하였다고 느꼈고, 능숙한 업무처리 능력에 대견함과 뿌듯함을 느꼈다고 하였다. 또한 어느새 프리셉터가 되어 다른 신규간호사들을 가르치며 성장해 가고 있는 것을 보면서 보람을 느꼈다고 진술하였다.

“그니깐 제가 클릭을 잘못 넣은 게 있었는데 그것을 그 애가 메꾸어 놓은 것을 보고 제 잘못을, 프리셉터의 잘못을 바로잡아 준 적이 있었는데 그것을 보면서 많이 컸구나 하는 느낌을 받았었고 애가 많이 컸구나, 대견하구나 하는 느낌을 받았었고, 우선순위를 정해서 일을 해야 하는데 제가 프리셉터를 했던 애가 그것을 순서를 정해서 하는 것을 보니깐 대견하고 뿌듯했어요, 이것이 더 우선이라고 말했는데 똥오줌 못 가리던 애가 어느 순간 우선순위를 자기 파악을 해서 일을 하는 것 보니깐 프리셉터로서 뿌듯함, 대견함이 있었어요.”

논 의

본 연구의 자료분석 결과는 프리셉터의 신규간호사 교육경험과 관련하여 막막함으로 다가옴, 이해받지 못함, 업무로 인한 소진, 관계의 어려움, 닳은꼴이 되어버림, 역할을 통한 자기성장, 성장에 보람을 느끼는 7가지 범주로 도출되었다.

본 연구의 첫 번째 범주는 ‘막막함으로 다가옴’으로 프리셉터들은 자신들이 해야 할 역할에 대한 사전 교육이 없는 상태에서 주먹구구식으로 가르치는 경우가 있었고, 프리셉터마다 교육방법의 차이로 인해 갈등을 경험하고 있었다. 또한 역할정체성이 확립되지 않은 상태에서 상급관리자의 권유를 거절하지 못해 의무감으로 역할을 맡고 있는 경우가 대다수였다. 이로 인해 프리셉터로서 역량이 부족함을 느꼈고 표준화된 교육의 필요성을 인식하고 있었다. 이는 프리셉터로 선택된 경로가 수간호사의 권유가 가장 많았다고 하는 연구결과(Eun, Kim, & Kang, 2004)처럼 자의보다는 상급관리자의

권유가 더 많았음을 알 수 있다. 따라서 프리셉터들이 강압적 의무감이 아닌 자율적으로 프리셉터 역할을 감당할 수 있도록 제도적 뒷받침이 요구되며, 표준화된 교육프로그램을 통해 교육방법의 차이로 인한 갈등을 감소시키고 프리셉터의 전문성을 높여야 할 것이다. 또한 역할정체성이 부족한 프리셉터들에게 역할인식을 높이기 위한 방법으로 프리셉터 교육이 효과가 있을 것이다(Choi & Kim, 2008; Moon & Park, 2004).

두 번째 범주는 ‘이해받지 못함’으로 프리셉터들은 상급관리자나 동료들이 프리셉터 역할에 대한 인식이 부족하고 어려움을 이해해 주지 않는 것으로 인해 섭섭함을 느끼고 있었다. 또한 충분한 지원을 받지 못해 역할수행에 있어 어려움을 호소하고 있었으며, 제도적 지원과 상급관리자의 태도가 변화되길 바라고 있었다. 이러한 결과는 프리셉터 활동에 대한 공식적인 보상규정이 없거나 보상이 있다고 하더라도 미흡한 것으로 나타난 연구결과(Park et al., 2003)와 유사성을 보이고 있었다. 따라서 프리셉터의 역할을 이해하고 상급관리자나 동료간호사의 상호협력적인 태도가 요구되며, 이들의 수고에 대한 적절한 보상규정이 필요하다고 생각된다.

세 번째 범주는 ‘업무로 인한 소진’으로 프리셉터들은 잘 가르쳐야 한다는 부담감, 역할스트레스, 업무과부하로 인해 소진을 경험하고 있었다. 이로 인해 프리셉터 역할을 기피하게 되고, 심지어 이직을 생각하게 된다고 하였다. 이러한 결과는 지속적인 프리셉터 활동에 참여하지 않겠다는 의견이 54.1%로 높게 나오고, 불참이유로 업무과중과 교육 부담으로 나타난 연구결과(Park et al., 2003)와 유사함을 보여주고 있다. 또한 Eun 등(2004)의 연구결과에서 프리셉터의 부정적 경험 중 ‘과다한 업무량’이 가장 많았고, 이는 프리셉터 역할을 기피하는 가장 큰 이유임을 확인할 수 있었다. Omansky (2010)도 프리셉터들이 자신들의 업무에 상당한 스트레스와 책임감을 느낀다고 하였다. 이러한 업무 부담으로 인한 소진이 조절되지 못하고 지속될 경우 결국은 이직의도로 이어질 수 있으므로 업무에 대한 부담감 및 불만족을 해결하기 위해 기본업무와 분리시켜 신규간호사 교육에만 전념할 수 있는 행정적 배려가 필요하다고 생각된다. 또한 전문적 프리셉터 제도 도입에 대한 고려와 업무와 교육을 동시에 겸하고 있는 기존 프리셉터 제도 방식의 문제점을 확인하고 개선할 필요가 있을 것이다.

네 번째 범주는 ‘관계의 어려움’으로 프리셉터들은 자신들의 기대와 다르게 행동하는 신규간호사에 대해 분노, 좌절, 황당함, 속상함, 죄책감, 어머니와 같은 마음, 애착 등의 복합적인 감정을 가지고 있었으며, 신규간호사와 적절한 관계를 유지하는 일에 어려움을 경험하고 있었다. 이는 Kim과 Kwon (2007)의 연구에서 프리셉터십 기간 동안 프리셉터의 66.0%가 신규간호사와 상호관계에서 갈등을 경험한 것으로 나타났다는 연구결과와 유사하며, 이러한 관계의 어려움

은 병원적응에 걸림돌로 작용할 수 있으므로(Byeon & Kim, 2009), 상호관계에서 자주 발생하는 갈등의 원인을 분석하여 원만한 동료 관계를 맺고 유지하기 위한 전문적인 훈련이 필요할 것이다.

다섯 번째 범주는 '닭은꼴이 되어버림'으로 프리셉터 업무방식과 유사하게 행동하는 신규간호사를 보면서 프리셉터의 모습을 닮아 가고 있다는 것을 발견하게 되었고 이러한 결과에 대해 책임감을 느끼고 있었다. 또한 자신이 배웠던 대로 신규간호사에게 전수하게 된다고 하였다. 이것으로 보아 신규간호사가 프리셉터의 업무 행태를 닮아가고 있으며, 프리셉터의 자질이나 교육방법이 신규간호사에게 미치는 영향이 있음을 시사하고 있다고 볼 수 있다. 그러므로 프리셉터를 위한 교육자적 자질 향상을 위해 체계적인 훈련을 실시하는 것이 필요하다. 신규간호사들은 프리셉터를 업무를 지도하는 사람으로만 보는 것이 아니라, 가치관이나 태도에서 본보기가 되는 상대로 인식하고 있고(Kim & Kim, 2005), 프리셉터의 핵심역량이 높은 그룹에서 교육받은 신규간호사의 임상능력이 더 높게 나타나고(Woo, 2013), 우수한 핵심역량을 갖춘 프리셉터에게 교육을 받은 신규간호사가 갈등을 적게 느끼는 것으로 나타난(Kim & Kwon, 2007) 연구결과처럼 신규간호사들은 프리셉터의 역량에 따라 많은 영향을 받고 있음을 알 수 있다. 따라서 프리셉터의 자질향상을 위한 노력과 교육내용에 지속적인 모니터링이 필요하며 우수한 자질을 갖춘 프리셉터를 선별할 수 있는 방안이 마련되고 처우를 개선하는 것이 필요할 것이다. 또한 프리셉터가 신규간호사에게 긍정적인 영향을 끼칠 수 있도록 다양한 교육프로그램의 개발과 주기적인 피드백이 필요할 것이다.

여섯 번째 범주는 '역할을 통한 자기성장'으로 프리셉터들은 역할을 감당하기 위해 공부하게 되고 신규간호사의 모습을 통해 초심을 회복하게 되는 등 배우게 되는 계기가 되었다. 또한 자신을 돌아보며 반성하는 기회를 가졌고, 사람을 이해하고 포용하는 마음이 생기는 등 역할을 마친 후에는 한층 성숙해진 것을 느낄 수가 있었다고 하였다. 이러한 결과는 프리셉터십 경험이 프리셉터의 역량 강화에 도움이 되는 것으로 나타난 연구결과(Yang & Han, 2004)와 일치하고 있다. 또한 Lee와 Kim (2000)의 연구에서는 프리셉터십 경험 후 프리셉터의 업무수행도가 증가한 것으로 나타났다. 따라서 전문직 간호사로서 자기성장을 할 수 있도록 역할부여 시 배려가 있어야 하며, 핵심역량강화를 위한 교육이 필요할 것이다.

일곱 번째 범주는 '성장에 보람을 느낌'으로 프리셉터들은 신규간호사들이 제 역할을 감당하고 점차적으로 성장하는 것을 통해 뿌듯함을 느끼고 있었다. 프리셉터에게 부여된 역할이 스트레스와 소진을 경험하게 하는 힘든 시간이었지만 이 과정이 지난 후 감사함을 표현하는 신규간호사를 보면서 보람과 만족을 느꼈다고 하였다. 이처럼 프리셉터는 성장한 신규간호사를 통해 정신적 보상과 위안

을 받았고 성취감을 얻은 것으로 나타나, 어려운 과정이었으나 본인에게 유익한 점이 있었다고 표현하였다. 즉, 신규간호사를 교육하는 프리셉터 역할이 교육자로서 자부심과 보람을 주는 역할을 시사하고 있다. 그러므로 프리셉터들이 교육자로서 충분한 자질을 갖추고 이를 통해 성취감과 보람을 얻게 된다면 간호사로서 직무만족도를 높일 수 있는 계기가 될 것이라 생각된다. 또한 프리셉터 제도는 현재 간호사들의 환자간호와 관련된 업무중심에서 교육자로서의 역할확대와 역할전환을 의미하며, 보람과 성취감을 줄 수 있는 매개체가 될 수 있을 것이다. 따라서 프리셉터가 교육자로서의 충분한 자질을 갖추도록 표준화된 교육과 다양한 교수기법 개발이 필요할 것이다.

이상에서 프리셉터들은 역할정체성이 부족하거나 표준화된 프리셉터 교육 없이 업무를 수행하는 경우가 대다수였으며, 제도적 지원의 부족으로 섭섭함을 느끼고 있었다. 또한 업무과부하와 대인관계의 어려움을 호소하였고, 이로 인해 소진을 경험하고 심지어 이직까지 생각하게 된 것으로 나타났다. 그리고 프리셉터의 업무행태와 유사한 방식을 닮아가는 모습에는 긍정적인 면과 부정적인 면을 모두 포함하고 있었다. 하지만 프리셉터 역할을 통해 자신이 성장하게 되고 신규간호사의 성장을 통해 보람을 느끼고 있었다. 본 연구를 통해 신규간호사를 교육하는 프리셉터들의 교육 경험을 밝혀냄으로써 프리셉터 역할의 어려움과 이들의 입장을 이해하게 되었고, 향후 제도적 지원과 업무개선이 필요하며, 역할 정체성 확립을 위한 노력이 필요함을 확인할 수 있었다.

결론 및 제언

본 연구는 프리셉터의 신규간호사 교육경험을 이해하고 그 경험의 의미와 본질을 밝혀내기 위하여 현상학적 방법으로 접근한 질적연구이다. 자료수집은 10명의 프리셉터들에게 자료가 포화상태에 도달할 때까지 심층면담을 통해 수집하였고, 수집된 자료는 현상의 본질을 정확하게 진술하려는 Colaizzi (1978)가 제안한 현상학적 연구방법에 따라 분석하였다.

본 연구에서 10명의 프리셉터들의 신규간호사 교육경험의 의미를 분석한 결과는 막막함으로 다가옴, 이해받지 못함, 업무로 인한 소진, 관계의 어려움, 닭은꼴이 되어버림, 역할을 통한 자기성장, 성장에 보람을 느낌 등 7개의 범주로 나타났으며, 분석한 결과 어려움을 느끼는 가운데에서도 자기성장 및 보람과 같이 긍정적인 측면도 가지고 있었다.

이상의 연구결과를 통해 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 프리셉터의 자질과 역량에 따른 신규간호사의 업무수행능력을 평가해 보는 연구가 필요하다. 둘째, 프리셉터를 위한 교육프로그램을

개발하고 그 효과를 확인하는 연구가 필요하다.

REFERENCES

- Byeon, Y. S., & Kim, M. Y. (2009). Interpersonal conflict experiences of nurses. *Journal of Qualitative Research, 10*(2), 142-151.
- Choi, E. Y., & Kim, J. S. (2008). The effect of preceptor preparation education on the preceptor's role recognition, role conflict and professional self-concept. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 14*(3), 241-248.
- Choi, J. S., & Yang, Y. N. (2011). Nursing performance and organizational socialization of new nurses according to teaching style of preceptors and personality of new nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 17*(3), 349-359.
- Colazzi, P. (1978). *Existential Phenomenological Alternatives for Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Eun, Y. H., Kim, M. H., & Kang, I. S. (2004). The study about the task performance of the preceptor. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, 10*(1), 44-53.
- Fornieris, S. G., & McAlpine, C. P. (2009). Creating context for critical thinking in practice: The role of the preceptor. *Journal of Advanced Nursing, 65*(8), 1715-1724.
- Griffin, M., Hanley, D., & Saniuk, C. (2002). Lightening the burden for preceptors: Consider adding a "faculty model" week to orientation. *Journal for Nurses in Staff Development, 18*(6), 322-326.
- Hautala, K. T., Saylor, C. R., & O'Leary-Kelly, C. (2007). Nurses' perceptions of stress and support in the preceptor role. *Journal for Nurses in Staff Development, 23*(2), 64-72.
- Hickey, M. T. (2010). Baccalaureate nursing graduates' perceptions of their clinical instructional experiences and preparation for practice. *Journal of Professional Nursing, 26*(1), 35-41.
- Kim, J. Y., & Kim, I. S. (2005). Experience of preceptorship for newly employed nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 10*(2), 75-88.
- Kim, M. K., & Kwon, I. G. (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), 297-245.
- Kim, S. Y., Kim, J. K., & Park, K. O. (2012). The role experience of preceptor nurses in hospitals. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 18*(1), 33-45.
- Lee, C. H., & Kim, D. O. (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.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. (1985). *Naturalistic Inquiry*. California: Sage Publications.
- Moon, K. S., & Park, K. S. (2004). The effects of preceptor preparation education on the preceptor's role recognition and job satisfaction. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 10*(4), 401-415.
- Omansky, G. L. (2010). Staff nurses' experiences as preceptors and mentors: An integrative review. *Journal of Nursing Management, 18*(6), 697-703.
- Park, J. W., Kim, K. S., & Bang, K. S. (2010). Preceptor's Perception of the students' clinical competence readiness between nurses and students. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, 16*(2), 221-221.
- Park, S. Y., Kim, J. S., & Kim, M. H. (2003). A study of the burden of preceptors. *The Korean Journal of Fundamentals of Nursing, 10*(1), 37-46.
- Parsons, R. (2007). Improving preceptor self-efficacy using an online educational program. *International Journal of Nursing Education Scholarship, 4*(1), 1-17.
- Raines, D. A. (2012). Nurse preceptors' views of precepting undergraduate nursing students. *Education Perspectives, 33*(2), 76-79.
- Smedley, A. M. (2008). Becoming and being a preceptor: A phenomenological study. *The Journal of Continuing Education in Nursing, 39*(4), 185-191.
- Sung, M. S. (2011). *A study on exploring effective education method utilizing in preceptorship for nurses who newly come into clinical settings: Focus group interview analysis*. Unpublished master's thesis, Korean University, Seoul.
- Woo, H. H. (2013). *A study on nursing performance of new nurses according to preceptors' core competency*. Unpublished master's thesis, The Catholic University of Korea, Seoul.
- Yang, N. Y., & Han, S. S. (2004). 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.
- Yang, N. Y., Yoo, I. J., & Han, S. S. (2005). Affecting factors on performance of preceptors and preceptees. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, 11*(2), 135-141.
- Yonge, O., Krahn, H., Taojan, L., Reid, D., & Haase, M. (2002). Being a preceptor is stressful! *Journal for Nurses in Staff Development, 18*(1), 22-7.
- Öhrling, K., & Hallberg, I. R. (2001). The meaning of preceptorship: Nurses' lived experience of being a preceptor. *Journal of Advanced Nursing, 33*(4), 530-540.