

주제범위 문헌고찰에 기반한 교육전담간호사의 역할과 성과에 대한 탐색

김소영, 신수진, 이인영

이화여자대학교 간호대학

Exploring the Roles and Outcomes of Nurse Educators in Hospitals: A Scoping Review

Soyoung Kim, Sujin Shin, Inyoung Lee

College of Nursing, Ewha Womans University, Seoul, Korea

This study was conducted to examine trends in research about nurse educators in Korean hospitals. The methodological framework consisted of previous work by Arksey and O'Malley. A literature search was performed of electronic databases (RISS, KISS, CINAHL, and PubMed) from January 2000 to June 2022. Each study was collated and analyzed, and the studies' data were abstracted into the following categories: publication year, study design, study participants, and education program details. Eight studies were reviewed. Most of the studies were published after 2020 (87.5%). The most frequently used design was quasi-experimental (50.0%). There were three studies whose subjects were nursing educators and five studies were conducted on programs in which nurse educators participated. In Korean medical institutions, clinical nurse educators have various roles, including the development and operation of programs and serving as facilitators and evaluators. In most studies, knowledge and skills were measured as outcome variables of educational programs led by nurse educators. The roles of nurse educators were diverse in Korean medical institutions. Therefore, a program to enhance the competency of nurse educators is needed. Judging from the effects of nurse educators in Korean medical institutions, it is necessary to expand the nurse educator system, and additional research on nurse educators should be conducted.

Keywords: Literature review; Nursing education research; Professional education

서론

의료기술의 발달과 인구의 고령화로 보건의료서비스의 수요가 지속적으로 증가함에 따라 간호서비스에 대한 요구 또한 증가하고 있어 간호인력의 중요성이 높아지고 있다[1]. 환자 안전을 보장하면서 의료환경의 급격한 변화에 대응하기 위해서는 숙련된 간호인력을 확보하고 유지하는 것이 중요하며, 이를 위해 의료기

관은 간호사에게 체계적인 실무교육을 제공할 필요가 있다[2].

2020년 국내 간호사의 사직률은 평균 14.5%이나, 이 중 1년 미만 신규간호사의 사직률은 47.7%로 매우 높은 수준이며, 주요 사직원인은 업무부적응인 것으로 나타났다[3]. 간호사의 높은 사직률은 간호사의 배치수준에 영향을 줄 수 있으며, 이는 의료기관에서 간호의 질 저하로 환자의 안전을 위협할 수 있다[1]. 임상 현장에서 신규간호사의 업무적응 향상과 이직률 감소를 위한 방안으로 간호사 교육에 대한 관심이 높아지고 있다[4,5]. 신규간호사의 경우 복잡한 임상현장에 투입되어 환자의 생명과 직결된 간호업무를 수행하는 것이 큰 부담으로 작용할 수 있으며[6], 신규간호사에게 적절한 교육이 제공되지 않는 경우 업무부담은 스트레스의 요인으로 작용하게 되고, 이는 결국 사직으로 이어질 수 있다[7].

국외의 경우, 신규간호사의 임상적응을 돕고 이직률 감소를 위

Received: December 16, 2022 Revised: February 2, 2023

Accepted: February 13, 2023

Corresponding author: Inyoung Lee

College of Nursing, Ewha Womans University, 52 Ewhayeodae-gil, Seodaemun-gu, Seoul 03760, Korea

Tel: +82-2-3277-2726 Fax: +0504-032-6489 E-mail: inylee@dongnam.ac.kr

하여 의료기관은 다양한 방법으로 간호사 교육을 지원하고 있다 [8]. 미국과 호주의 경우, 정부 차원에서 Nurse Residency Program (NRP), Transition Program 등을 운영하고 있다 [9]. NRP는 전문적으로 훈련을 받은 교육담당인력의 지원하에 운영되는 교육프로그램으로, 평균 6개월 이상의 충분한 교육기간을 확보하고 실무교육뿐 아니라 멘토링 등 다양한 형태의 교육을 제공한다 [10]. 교육전담인력에 의해 운영되는 NRP는 신규간호사의 지식 및 실무역량 강화, 의료기관 내 간호사 보유 증가, 사직률 감소 등에서 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다 [11, 12].

반면, 국내 신규간호사의 교육 훈련기간은 현장교육을 포함하여 평균 57.3일이며, 많은 의료기관에서 프리셉터십을 적용하고 있다 [9]. 프리셉터십은 신규간호사 혹은 새로운 업무를 시작하는 간호사를 대상으로 프리셉터가 매칭되어 실무교육이 이루어지는 형태로, 프리셉터가 신규간호사의 교육에 참여하는 경험을 통해 자신의 역량을 재확인하고 강화하는 기회가 될 수 있다 [13]. 그러나 실제로 프리셉터십을 운영하고 있는 기관의 25.0%에서 프리셉터와 프리셉티가 1:1로 매칭되지 못하고, 프리셉터가 교육과 실무를 함께 담당하고 있는 것으로 나타나 프리셉터는 부담감 및 업무 과부하로 인한 소진과 업무 스트레스를 겪고 있다 [9]. 이러한 프리셉터의 부담을 줄이고 교육의 질을 높이기 위해서는 의료기관에서 전문적으로 간호사의 교육을 담당하는 인력이 요구된다 [14]. 즉 임상현장에서 간호사 이직 방지뿐 아니라 질 높은 간호교육을 제공하기 위해서는 충분한 간호인력의 확보와 교육전담인력의 배치가 필요하다 [15]. 국외의 경우 교육을 담당하는 간호사는 임상간호교육자(clinical nurse educator), 임상교육촉진자(clinical education facilitator), 직원개발간호사/교육자(staff development nurse/educator) 등 다양한 명칭으로 활동하고 있으나, 이들은 공통적으로 환자 간호업무를 담당하지 않고 신규간호사 교육, 간호사 경력개발 등 교육업무만을 담당하고 있다 [16]. 미국 NRP의 경우 프로그램의 효과에 중요한 요인으로 역량을 갖춘 교육전담인력을 제시하고 있어 [17], 교육자의 역할이 강조되고 있다. 교육전담간호사는 신규간호사에게 실무적인 교육과 정서적 지지를 포함한 표준화된 가이드라인에 따라 체계적인 교육을 제공함으로써 신규간호사의 불안 감소에 기여하고 있으며, 간호사들은 교육전담간호사의 역할의 중요성과 인식에 대하여 긍정적으로 평가하고 있다 [15].

국내의 경우, 정부는 간호사의 이직률 감소와 신규간호사의 적응 및 간호사 업무환경 개선을 위한 방안으로 교육의 중요성이 대두됨에 따라, 신규간호사 교육기간 확보 및 교육 관리체계 마련을 위한 가이드라인을 제시하여 교육을 통해 업무환경을 개선할 수 있는 단초를 제시하였다 [18]. 이 가이드라인에 따르면 교육전담간호사는 프리셉터와 구별되는 교육업무만을 전담하는 간호

인력으로 정의되며, 신규간호사 교육의 기획과 운영, 프리셉터에 대한 조언 및 지도, 신규간호사 교육과 평가를 담당한다고 명시되어 교육전담간호사에 대한 정의와 그 역할에 대한 표준을 제시하였다 [18]. 이후 병원 내 교육전담간호사 배치의 중요성에 대한 공감대 형성으로 미국이나 일본 등 국의 사례와 같이 국가의 지원에 대한 요구가 높아지게 되었고, 2019년 4월 국-공립병원을 대상으로 경력 5년 이상의 간호사를 교육전담인력으로 배치하는 경우, 교육전담간호사의 인건비를 지원하는 시범사업이 시작되었다. 이는 간호사 교육의 중요성을 인식하고 의료기관의 표준화된 간호교육체계를 구축하는 전환점이 되었다. 시범사업의 결과, 교육전담간호사에 대한 지원을 통해 교육인력 확보 및 교육자의 역량 강화, 신규 교육시간의 확보, 다양한 교육프로그램, 물리적인 자원 확보 측면에서 질적 개선의 성과를 나타내어 신규간호사의 사직률 감소, 교육만족도 증가, 실무 적응수준 향상을 가져왔으며 [19, 20], 현재 4차 연도 사업이 진행 중이다.

이러한 시점에서 국내 의료기관 내 교육전담인력의 역할과 성과를 확인함으로써 추후 병원 내 간호교육 전담인력의 성공적인 역할 정립과 간호교육체계의 구축을 위한 전략적 모색이 필요하다. 이에 본 연구에서는 주제범위 문헌고찰을 통해 국내 의료기관의 간호교육 전담인력에 대한 연구동향과 특성을 파악하고 교육전담간호사 제도의 향후 발전방향 수립을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

본 연구의 목적은 2000년부터 2022년까지 출판된 교육전담간호사와 관련된 연구를 고찰하여 출판 및 연구 관련 특성을 확인하고, 연구에 나타난 교육전담간호사의 역할과 성과를 분석함으로써 국내 의료기관 교육전담간호사와 관련된 연구동향 파악을 통해 교육전담간호사 제도의 정착을 위한 방향성을 제시하는 것이다.

연구방법

본 연구는 교육전담간호사와 관련된 국내·외 학술지에 게재된 논문의 연구동향을 파악하기 위한 주제범위 문헌고찰 연구로 Arkey와 O'Malley [21]가 제시한 연구절차를 본 연구의 목적에 따라 재구성하여 시행하였다.

1. 문헌검색 전략

1) 연구질문 정하기

주제범위 문헌고찰은 연구질문에 따라 분석대상 논문의 범주를 정하게 되므로 구체적이고 명료한 연구질문의 기술이 중요하다 [22]. 연구질문은 대상, 증례 및 증례결과와 같이 중요한 연구

의 측면을 확인할 수 있으며, 연구질문은 PCC (population, concept, context)로 구성되며, 목표인구집단(population), 개념(concept), 맥락(context)으로 구성할 수 있다[21]. 본 연구에서 목표인구집단은 교육전담간호사, 개념은 교육전담간호사의 역할과 성과, 맥락은 국내 의료기관에서의 교육프로그램으로 규정하였으며, 본 연구의 질문은 국내의 교육전담간호사의 역할과 성과를 분석하기 위하여 ‘교육전담간호사와 관련된 국내·외 학술지 연구의 동향은 어떠한가?’ 이다. 교육전담인력의 역할과 성과를 확인하기 위하여 연구에서 나타난 국내 의료기관에서의 교육전담인력 또는 교육프로그램의 유형과 효과를 확인하고자 하였다.

2) 관련 연구 확인하기

본 연구는 최근 20년간의 임상 간호교육의 변화를 반영하기 위하여 2000년부터 2022년 6월까지 교육전담간호사와 관련된 주제로 국내·외 학술지에 게재된 논문을 대상으로 하였다. 문헌 검색은 2022년 4월 13일부터 2022년 6월 25일까지 진행되었으며, 검색에 사용된 데이터베이스는 Research Information Sharing Service (RISS), Korean Studies Information Service System (KISS), Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature (CINHAL), PubMed였다. 국내 데이터베이스 검색을 위해 사용한 논문 검색어는 ‘임상’ OR ‘간호사’ OR ‘간호사 교육’ OR ‘교육’이었으며, 국외 데이터베이스 검색의 경우 ‘Nurse’ OR ‘Nurse Education’ OR ‘Education’ OR ‘Korean’을 조합하여 검색 키워드로 설정하였다(Appendix 1).

3) 문헌 선정

문헌 선정기준은 2000년에서 2022년 6월까지 국내·외 학술지에 게재된 연구논문 중 교육전담간호사를 대상으로 하였거나, 국내 의료기관에서 교육전담간호사가 참여한 교육프로그램과 관련된 연구를 포함하였으며, 국문 또는 영문으로 작성된 논문을 선정하였다. 이 중 교육프로그램의 대상자가 간호사가 아닌 연구와 학위논문, 학술대회 포스터 및 초록은 제외하였다.

주제범위 문헌고찰의 권고사항에 따라 문헌 선정 및 배제기준은 연구진 회의를 통해 결정하였으며[23], 각각의 연구자가 독립적으로 문헌을 검토한 후 문헌 선정의 일치성을 확인하는 절차를 통해 최종 문헌을 결정하였다. 데이터베이스를 검색한 결과 RISS 532편, KISS 284편, CINHAL 619편, PubMed 1,382편의 총 2,817편이 검색되었으며, 중복된 832편을 제외하고 총 1,985편을 대상으로 2명의 연구자가 제목과 초록 검토를 통해 연구목적, 대상, 내용 등이 선정기준에 부합하지 않은 논문

1,948편을 제외한 37편을 1차 선정하였다. 이후, 논문의 원문을 확인하고 분석하여 연구자 3인이 개별적으로 논문을 검토한 후 최종으로 분석할 문헌을 결정하였다. 합의과정을 통해 동료 비심사 검토 문헌, 교육전담인력이 드러나지 않은 문헌, 연구대상자가 간호사로 구성되지 않은 문헌, 의료기관 내 단순 프로그램 개발 및 교육전담인력이 수행하지 않은 프로그램 등 29편이 제외되어 총 8편이 최종 대상 논문으로 선정되었다. 자료 선정기준에 따라 채택된 논문은 총 8편으로, 선정과정은 Figure 1과 같다.

2. 데이터 기록 및 결과 분석

주제범위 문헌고찰의 권고사항에 따라 연구자 3인은 선택된 문헌들의 핵심 결과와 주제에 따라 정보를 추출하기 위해 표를 사용하여 데이터를 기록하였다. 본 연구에서는 주제범위 문헌고찰의 기준과 기존 문헌을 토대로 두 가지 범주로 데이터를 분석하였다[24]. 첫 번째는 양적 분석으로 연구가 발표된 연도, 연구설계, 연구대상, 연구가 수행된 의료기관 유형을 포함하였다. 두 번째는 주제분석으로 연구의 내용에 따라 교육전담간호사가 대상인 연

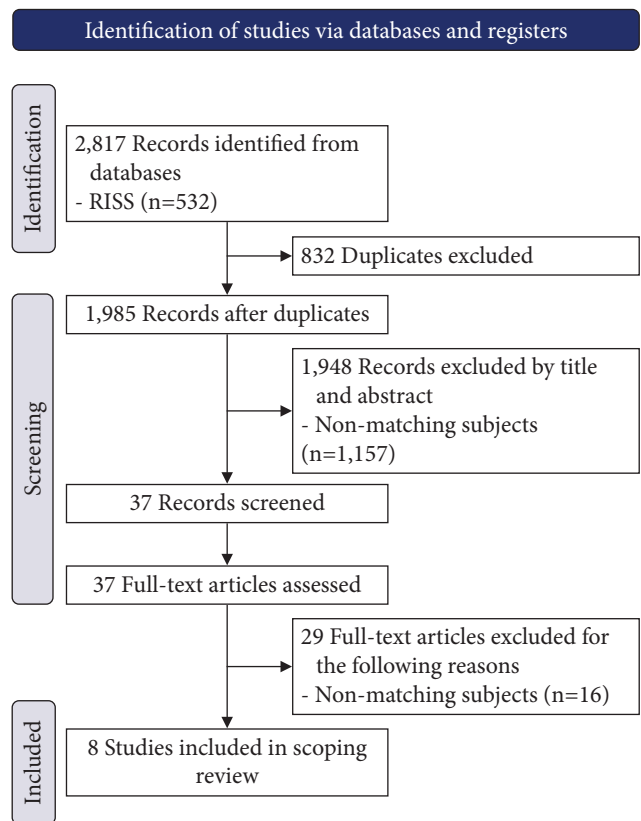


Figure 1. Flow chart of literature search process. RISS, Research Information Sharing Service; KISS, Korean studies Information Service System.

구와 국내 의료기관에서 교육전담간호사가 참여한 교육프로그램에 관한 연구로 나누어 연구주제와 주요 결과를 분석하였다.

1) 양적 분석

양적 분석 중 출판연도는 2000년도부터 2022년도까지 년 단위로 분석하였고, 연구설계는 연구방법론에 따라 조사연구, 방법론적 연구, 실험연구, 혼합연구로 나누어 분류하였다. 연구대상은 연구에 나타난 대상자를 교육전담간호사, 일반간호사, 신규간호사로 분석하였으며, 연구가 수행된 의료기관의 유형을 종별로 나누어 상급종합병원과 종합병원으로 분석하였다.

2) 주제분석

주제분석은 내용에 따라 교육전담간호사를 대상으로 한 연구와 의료기관에서 교육전담간호사가 참여한 교육프로그램을 적용한 연구로 분류할 수 있었다. 연구의 참여자와 참여자가 속한 연구에서 교육전담인력의 역할을 분석하였으며, 교육전담간호사가 참여한 교육프로그램이 제시된 연구의 경우, 교육방법, 시간(기간), 프로그램의 특성 및 교육전담인력의 역할과 프로그램의 성과를 Kirkpatrick의 4단계 모형에 따라 분석하였다.

결과

1. 양적 분석

1) 출판연도

전체 논문 8편의 논문이 최종 분석을 위해 사용되었으며 분석 결과는 Table 1과 같다. 분석된 8편의 논문의 출판연도를 살펴보면, 2011년 1편(12.5%), 2020년 3편(37.5%), 2021년 4편(50.0%)으로 교육전담간호사 시범사업이 실시된 2019년도 이후인 2020년 이후에 출판된 논문이 과반수 이상이었다.

2) 연구설계

연구설계 분석결과 총 8편의 논문은 서술적 조사연구 1편[25], 유사 실험연구 4편[26-29], 방법론적 연구 1편[30], 혼합연구 2편[31,32]으로 양적 연구가 6편(75.0%) [25-29], 혼합연구 2편(25.0%) [31,32]으로 나타났다(Table 1).

3) 연구대상

연구대상은 신규간호사를 대상으로 한 연구가 3편(37.5%) [25,26,28], 일반간호사를 대상으로 한 연구가 2편(25.0%) [27,30], 프리셉터를 대상으로 한 연구 1편(12.5%) [32], 교육전담간호사를 대상으로 한 연구가 1편(12.5%) [31]이었으며, 프리

셉터와 일반간호사를 대상으로 한 연구가 1편[29]이었다(Table 1). 즉 학습자를 대상으로 한 연구가 5편, 교수자인 교육전담간호사와 프리셉터를 대상으로 한 논문이 2편, 학습자와 교수자를 모두 포함한 논문이 1편으로, 교육대상자를 연구한 논문이 대다수를 차지했으며, 그 중에서도 신규간호사를 대상으로 한 연구가 가장 많았다.

4) 기관 유형

연구가 진행된 기관의 유형을 살펴보면, 상급종합병원에서 진행한 연구가 5편(62.5%) [26-29,32]이었으며, 종합병원에서 진행한 연구가 2편(25.0%) [25,30], 종합병원과 상급종합병원 모두에서 진행한 연구가 1편(12.5%) [31]으로 나타나 상대적으로 병원규모가 큰 상급종합병원에서 이루어진 연구의 비율이 높았다(Table 1).

2. 주제분석

연구의 주제분석을 위해 구체적인 방법론과 연구대상자와 대상자가 근무하는 병동, 주요 결과를 분석하였다[25-32] (Table 2). 주제분석에서는 연구설계에 따라 교육전담간호사가 참여한 중재연구와 기타 연구로 구분하여 분석하였다. 교육전담간호사가 참여한 중재연구는 교육전담인력의 역할과 성과를 구체적으로 확인하기 위하여 교육프로그램의 특성과 교육전담인력의 역할과 성과를 추가적으로 분석하였다. 교육프로그램의 특성에서는 교육방법, 시간(기간), 주제, 교육전담인력의 역할을 확인하였

Table 1. Characteristics of the included studies (N=8)

Characteristic	No. (%)
Year of publication	
2011	1 (12.5)
2020	3 (37.5)
2021	4 (50.0)
Research design	
Descriptive research	1 (12.5)
Quasi-experimental research	4 (50.0)
Methodological research	1 (12.5)
Mixed method research	2 (25.0)
Participants	
Nurse educators	1 (12.5)
Preceptor	1 (12.5)
New nurses	3 (37.5)
General nurses	2 (25.0)
Preceptors and general nurses	1 (12.5)
Type of hospital	
General hospitals	4 (50.0)
Tertiary hospitals	3 (37.5)
General and tertiary hospitals	1 (12.5)

Table 2. Characteristics of the studies

Author (year)	Methodology	Subjects	Setting	Key finding
Kim et al. [26] (2011)	Non-randomized controlled study (post 4 weeks later)	70 New nurses	General ward	- A combined educational program with e-learning and demonstrations had significantly higher scores for usefulness, application, confidence and satisfaction than the program with instructor demonstrations alone.
Jang et al. [27] (2020)	Non-randomized controlled study (pre-post)	64 Nurses (E: 31, C: 33)	General ward	- A simulation-based training program was effective, with the experimental group having increased scores for knowledge, clinical performance and educational satisfaction.
Song et al. [25] (2020)	Descriptive study	122 New nurses	General ward; special ward; rehabilitation ward	- The social support of clinical educational nurses was enhanced, increasing the organizational socialization of new nurses.
Shin et al. [30] (2020)	Methodological study	237 Nurses	Comprehensive nursing care service ward	- The nurse educator-led educational satisfaction scales consisted of two factors, critical thinking disposition and clinical competency. - The 21-item scale demonstrated acceptable validity and reliability, and it can assess the level of satisfaction with educational programs led by nurse educators.
Kwon et al. [31] (2021)	Mixed methods (focus group interview and survey)	6 Clinical nurse educators	General hospital educational department	- New nurses failed to comply with basic principles such as aseptic techniques and showed an immature ability to manipulate medical devices. In order to improve the practical adaptability of new graduate nurses, it is necessary to improve the education system and develop programs for clinical practice education.
Jeong et al. [28] (2021)	One group intervention study (pre-post, 8weeks later)	47 New nurses (E: 31, C: 33)	General ward	- The clinical core competency empowerment program developed by clinical nurse educators improved clinical core competencies, such as nursing skills performance, data collection, basic nursing care, communication, critical thinking, and nursing management.
Cho et al. [29] (2021)	One group intervention study (pre-post)	142 Nurses (71 general nurses; 71 preceptor)	Comprehensive nursing care service ward	- Nurse educators in a comprehensive nursing care service unit had a positive effect on the educational satisfaction of general nurses.
Jeong et al. [32] (2021)	Mixed methods (action research, one intervention study [pre-post])	30 Preceptors	General ward; intensive care unit	- The results of the changes in clinical core competencies of preceptors and general interpersonal communication competency after the program increased, but this was not statistically significant. - The participants had been designated as preceptors without preparation, but they had positive experiences with active support and help from the facilitators of the program.

E, experimental group; C, control group.

으며, 프로그램의 성과를 결과변수를 중심으로 Kirkpatrick의 4 단계 평가모델인 1단계 반응(reaction)평가, 2단계 학습(learning)평가, 3단계 행동(behavior)평가, 4단계 결과(results)평가를 분석의 틀로 사용하여 각각의 변수가 어떤 단계에 해당하는지를 분석하였다[26-29,32] (Table 3).

1) 교육전담간호사가 참여한 교육프로그램 중재연구

본 연구에서 분석한 논문 중 교육전담간호사가 참여한 교육프로그램과 관련된 연구는 총 5편[26-29,32]으로 이 중 4편[27-29,32]이 2020년 이후 진행된 연구였다. 4편은 일반간호사 또는

신규간호사 등 간호사를 대상으로 한 교육프로그램이었으며[26-29] 1편은 프리셉터를 대상으로 한 교육프로그램으로[32], 교육전담간호사가 신규간호사뿐 아니라 일반간호사와 프리셉터 간호사를 대상으로 한 교육프로그램에 참여하고 있음을 확인할 수 있었다. 프로그램에서 다루고 있는 주제는 주로 실무 술기와 관련된 프로그램이 3편이었으며[26-28], 술기 및 이론교육을 포함한 포괄적인 교육프로그램이 1편[29], 프리셉터 역량개발이 1편[32]으로 교육프로그램의 시간은 90분에서 48시간으로 다양하였다. 연구에 나타난 교육프로그램에서 사용한 교육방법으로는 e-learning, 영상시청, 강의, 실습, 시범, 시뮬레이션, 개별교육,

Table 3. Trends in educational programs and outcomes

Author (year)	Program details				Kirkpatrick outcome evaluation
	Education methods	Duration	Contents	Clinical nurse educators' roles	
Kim et al. [26] (2011)	E-learning, instructor demonstration	90–120 min	Insulin injection practice	Program developer, instructor	Level 1: satisfaction (+) Level 2: knowledge & practice (+) Level 3: usefulness (+), application (+), confidence (+)
Jang et al. [27] (2020)	Video watching, lecture, simulation, debriefing	90 min	High-flow nasal cannula oxygen therapy	Program developer, operator, and evaluator	Level 1: satisfaction (+) Level 2: knowledge (+), clinical performance capability (+)
Jeong et al. [28] (2021)	Lecture, practice, simulation	38 hr	Clinical core competency empowerment program	Program developer, operator, and evaluator	Level 1: satisfaction (+) Level 2: clinical core competency (+)
Cho et al. [29] (2021)	Lecture, practice, personal training, supervision	24 hr	Comprehensive nursing care service unit education	Instructor, supervisor, and evaluator	Level 1: nurses' satisfaction (+) Level 2: preceptors' occupational stress (-)
Jeong et al. [32] (2021)	Mini-lecture, discussion, reflective journal	6 Sessions weekly	Preceptor education program	Program developer and facilitator	Level 1: content analysis of a reflective journal Level 2: clinical core competency of preceptors (CCCCP) (-), general interpersonal communication competency (GICC-15) (-)

토의 등 다양한 교수법이 사용되고 있었으며, 모든 연구에서 두 가지 이상의 교육방법을 적용하고 있었고 가장 많이 사용된 교수법은 강의였다[27–29,32]. 프로그램에서 다루고 있는 주제는 실무 술기와 관련된 프로그램이 3편[26–28]으로 시범[26]과 시뮬레이션[27,28]을 교육방법으로 사용하고 있었다. 술기 및 이론교육을 포함한 포괄적인 교육프로그램에 대한 연구는 1편[29], 프리셉터 역량개발이 1편[32]이었다.

이들 연구에서 나타난 교육전담인력의 역할을 살펴보면, 프로그램의 기획 및 개발에 참여한 경우가 4편이었으며[25–27,32], 강의로써 교육을 담당하거나[26,29], 시뮬레이션의 운영[25,27], 촉진자의 역할[32] 등을 확인할 수 있었으며, 교육성과 평가자로서 역할도 담당하고 있어[25,27,30], 교육프로그램 전반에 걸쳐 역할을 수행하고 있음을 알 수 있다. 이와 같이 의료기관에서 수행되고 있는 간호교육 프로그램에서 교육전담인력은 교육프로그램 개발과 운영에 주도적으로 참여하고 있어, 교수자 역할뿐만 아니라 프로그램의 개발과 운영, 효과평가 등 다양한 역

할을 수행하고 있음을 확인하였다(Table 3).

논문에 나타난 프로그램의 성과를 결과변수 중심으로 분석한 결과 Kirkpatrick 모형 중 1단계 반응평가와 2단계 학습평가는 모든 논문에서 이루어지고 있었다. 1단계 반응평가는 대상자의 만족도 평가를 양적 자료수집으로 하고 있는 경우가 대부분이었으며[25–27,30], 성찰일지의 내용분석을 통해, 질적 자료를 사용하여 만족도를 분석한 경우가 1편[32]으로 확인되었다. 1단계 반응평가의 결과 양적 자료를 통해 성과를 확인한 4편의 연구에서 모두 교육대상자의 만족도 향상이 확인되어 프로그램의 성과가 확인되었다[26–29]. 2단계 학습평가의 경우 지식 측정평가가 2편[26,27], 술기평가가 4편[26–28,32], 태도 측면의 평가가 2편[26,32]으로 이 중 1편[26]은 지식, 술기, 태도의 세 측면의 평가를 모두 시행한 것으로 나타났다.

교육프로그램 시행 후 지식평가 측면에서 교육프로그램 시행 후 지식이 향상되었으며[26,27], 술기 측면에서는 간호술기의 평가[26,28]와 실무에서 요구되는 임상수행 역량[27,32]을 측정하

고 있었으며, 일반간호사를 대상으로 술기 측면을 평가한 연구에서는 긍정적인 효과가 확인되었으나[26-28], 프리셉터의 임상수행 역량 상승의 효과는 확인되지 않았다[32]. 태도 측면의 평가는 업무 자신감[26], 대인관계 의사소통능력[32]을 확인한 결과, 프로그램의 시행이 업무 자신감 향상에 효과가 있었으나 대인관계 의사소통능력의 경우 통계적으로 유의미하지는 않았다. 본 연구의 분석에 활용된 논문 내 교육프로그램에서 효과를 측정하기 위해 가장 많이 사용하고 있는 평가는 지식 또는 술기로 나타났으며, 대부분의 연구가 지식과 술기 측면에서 유의하게 높아져 프로그램의 긍정적인 효과가 있었다. 3단계 행동(behavior)평가는 1편의 연구에서 이루어지고 있었는데, 업무의 도움 정도, 업무 적용, 자신감 등의 항목이 향상된 것으로 나타나 프로그램의 효과가 확인되었다[26]. 이와 같이 분석대상 8편의 논문은 반응평가, 학습평가, 행동평가가 다양하게 이루어지고 있는 것으로 나타난 반면, 4단계 결과평가를 수행한 논문은 없었다.

2) 기타 연구

본 연구에서 분석에 포함된 8편의 연구 중 3편은 신규간호사를 대상으로 교육전담간호사의 운영효과를 조사한 연구[25], 교육전담간호사를 대상으로 수행된 연구[31], 교육전담간호사 운영효과 측정을 위한 도구개발연구[30]였다. 이들 연구의 결과에서 교육전담간호사의 사회적 지지가 신규간호사의 조직사회화에 영향요인으로 나타나 교육전담간호사 운영이 신규간호사에게 긍정적인 영향을 줄 수 있는 요인임을 알 수 있다[25]. 교육전담간호사가 인지한 신규간호사의 미흡한 역량으로 환자확인, 무균술, 기자재 조작, 전문직 태도로 나타났으며[31], 교육전담인력에 의한 교육만족도 측정도구 개발연구[30]에서 개발된 교육전담간호사 주도 교육프로그램의 만족도 평가도구는 비판적 사고능력, 임상수행능력 영역을 포함하고 있었다. 지금까지 살펴본 세 편의 연구는 연구대상자가 신규간호사, 교육전담간호사, 간호간병통합서비스 병동간호사로 상이하였으나 이들 연구에서 제시된 교육전담간호사의 사회적 지지와 신규간호사의 비판적 사고능력, 임상수행능력, 전문직 태도 등은 교육전담인력 운영성과의 지표로 추후 활용 가능한 요소이며, 신규간호사에게 부족한 역량은 추후 교육전담간호사에 의해 운영되는 교육에 포함할 필요가 있는 내용으로 분석되었다.

고찰

본 연구는 국내 의료기관의 교육전담간호사에 관한 주제범위 문헌고찰을 통해 의료기관 내 교육전담간호사의 역할과 성과를 확인하고 교육전담인력의 활성화와 향후 연구방향을 모색하고자

하였다.

본 연구에서 분석한 교육전담간호사 관련 연구 중 7편이 2020년 이후에 출판된 것으로 나타났다. 이는 신규간호사 사직률의 급격한 증가와 신규간호사의 현실충격이나 태움 등이 사회적 관심으로 대두되면서 신규간호사 교육체계에 대한 가이드라인과 교육환경의 개선방안이 마련되고[18], 후속 사업으로 2019년 교육전담간호사 인건비 지원사업이 시작되어 의료기관 내 교육전담부서와 전담인력이 배치되었던 시점과 일치한다. 이러한 국가정책사업으로 인해 의료기관에서 간호교육 관련 부서와 인력의 중요성에 대한 인식이 개선되고, 교육전담인력에 대한 관심이 증가하고 있어, 이와 관련된 연구가 증가했음을 추정할 수 있다.

연구 수행기관을 살펴보았을 때 상급종합병원과 종합병원이 대다수를 차지하고 있었다. 이는 병원간호사회의 병원간호인력 실태조사에서 교육전담간호사가 배치되어 있다고 보고된 73개 기관 교육전담간호사의 99.7%가 상급종합병원과 종합병원에 소속된 것에서 유추할 수 있듯이, 대다수의 교육전담인력이 종합병원급 이상의 기관에 종사하고 있는 실태가 반영된 것이라 추정할 수 있다[3]. 특히 2019년 병원 간호인력 배치현황조사에 따르면 교육전담인력으로 보고된 인원은 8개 의료기관에 23명에 불과한 수준이었으나[33], 2019년 국공립 기관을 대상으로 한 교육전담간호사 인건비 지원사업이 시행된 이후 교육전담인력이 173명으로 급격히 증가한 것으로 보고되어[3], 교육전담간호사 인건비 지원사업이 교육전담간호사의 양적 증가를 가져온 것을 확인할 수 있다. 그러나 이러한 양적 확대에 비해, 교육전담인력 관련 연구가 활성화되어 있지 않아 추후 국공립 기관 중심의 정부의 교육전담인력 사업에 대한 성과평가뿐 아니라 의료기관에서 간호교육 전담인력에 대한 역할 확대와 중요성을 확인하기 위하여 교육전담인력에 대한 관심과 관련 연구가 지속될 필요가 있다. 미국의 경우 2014년 기준 250명 이상 병원의 48%가 NRP를 운영하고 있으며[34], 모든 의료기관에서 교육전담인력에 의해 운영되는 1년 과정의 NRP를 적용하도록 권장하고 있어[35], 국내에서도 교육전담인력의 중요성은 점차 강조될 것으로 예상되므로 간호 교육전담인력의 관심과 인력 확보의 필요성이 증가할 것으로 생각된다.

본 연구에서 분석한 논문에 나타난 연구대상자는 신규간호사, 일반간호사, 프리셉터, 교육전담간호사 등으로 다양하였으며, 연구에 참여한 대상자를 살펴보았을 때, 과반수 이상의 논문이 교육참여자인 학습자를 대상으로 하고 있었다. 이는 기관에서 교육프로그램의 시행에 따른 효과를 확인하기 위한 연구가 주로 이루어져 교육 참여자들을 대상으로 교육의 효과평가가 이루어진 결과이다. 연구의 대상자가 교육전담인력인 연구는 3편으로 나타났는데, 이 중 1편의 연구가 교육전담인력인 프리셉터를 위한 교

육프로그램에 대한 연구였다. 즉 본 연구에서 나타난 교육프로그램은 주로 신규간호사 또는 간호사를 위한 교육프로그램이 주를 이루고 있으며, 교육전담인력을 대상으로 한 교육프로그램에 대한 연구는 상대적으로 적었다. 교육전담인력의 배치가 증가하고 있는 현 시점에 교육전담인력이 교수자로서 업무를 수행하는 데 필요한 역량을 확인하고 역량을 갖춘 교육전담인력을 확보하는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다. 국공립병원을 대상으로 하는 교육전담간호사 지원사업과 별도로 2022년 4월부터 시작된 간호사 교대제 개선 시범사업은 국공립기관 이외의 의료기관의 경우에도 참여하고 있으며 교육전담인력을 교육전담간호사, 현장 교육전담간호사 두 유형으로 인력을 운용하고 있으며 교육전담간호사 사업을 민간으로 확대 적용하고 있어 추후 교육전담인력에 대한 연구는 더욱 증가될 것으로 예상된다. 또한 교육전담간호사의 인력풀을 확보하기 위해서는 이들에게 필요한 다양한 역량강화를 위한 프로그램 개발과 적용에 대한 연구가 필요할 것으로 생각된다. 교육을 담당하는 인력의 임상교육 업무 수행 시 업무부담, 인력배치의 부적절, 교육에 대한 스트레스가 방해요인으로 작용할 수 있다[36]. 그러나 본 논문의 분석에 사용한 연구 중 교육전담인력의 업무 방해요인과 관련된 연구는 교육전담인력의 스트레스에 대한 조사가 포함된 1편에 불과하였다. 그러므로 추후 교육전담인력의 효과적인 운영과 정착을 위해서 교육전담인력에 대한 관심과 함께 실제적으로 교육전담인력이 교육업무를 수행하는 데 필요한 역량이나 장벽이 무엇인지 등을 파악할 필요가 있을 것이다.

본 연구에서는 의료기관 내에서 시행한 교육프로그램 관련 연구에서 평가하고 있는 결과변수를 중심으로 교육전담인력의 역할과 성과를 확인하고자 하였다. 연구에 나타난 교육전담인력의 역할을 살펴보았을 때 간호 교육프로그램의 개발과 운영, 프로그램 진행을 위한 강의를, 촉진자 역할뿐 아니라 프로그램 참여 대상자의 평가 등 교육프로그램 내에서 다양한 역할을 수행하고 있음을 확인할 수 있어 간호교육체계 가이드라인에서 제시하고 있는 간호사 관련 교육의 기획과 운영, 교육과 평가와 관련된 역할이 주로 나타난 반면[18], 프리셉터의 조언과 지도에 대한 역할에 대한 연구는 1편에 불과하였다.

교육프로그램의 성과적 측면은 분석대상 논문에 나타난 프로그램 효과를 확인하기 위해 사용된 변수를 중심으로 분석하였다. 프로그램 평가는 대부분 1단계인 반응평가와 2단계인 학습자 평가가 대부분이었다. 신규간호사를 대상으로 하는 교육프로그램은 간호 술기 및 역량 증진 교육을 중심으로 시행된다는 선행연구와 동일하게[25], 본 연구에서 분석한 교육프로그램 또한 신규간호사가 대상인 프로그램이 대다수였으며, 지식 측정평가와 간호술기 평가가 가장 많이 이루어지고 있었다. 태도 측면의 평가

는 신규간호사의 조직사회화[25] 연구가 진행되었으며, 특히 교육전담간호사의 역할이 신규간호사에게 현실충격 완화 및 조직사회화 등 심리적 안정에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 미국의 NRP에는 교육 외에 멘토링, 안전, 팀워크, 조직사회화 등을 다루는 세미나 및 인간관계 훈련 등이 포함되어 있으며 NRP의 긍정적인 효과가 확인되고 있었는데[34], 이는 국내의 교육전담인력의 역할이 간호사의 실무적응 향상과 만족도 증대에 긍정적인 결과를 나타낸 점과 일치한다[37].

반면, 분석에 포함된 연구는 주로 신규간호사의 직접적인 업무에 필요한 지식이나 실무능력에 대한 교육에 대한 연구가 주로 이루어지고 있었으며, 현실충격 완화 및 조직사회화와 같은 정서적 지지와 관련된 연구는 1편[25]으로 나타났다. 국외의 경우 레지던시 프로그램 성과를 확인하기 위하여 간호사의 비만적 사고, 의사소통 역량, 실무준비도, 업무 수행역량, 업무 자신감, 직무만족도, 업무 스트레스와 불안, 지원 및 임파워먼트, 조직몰입 등의 요인을 통해 개인차원의 성과를 평가하고 있으며, 재직률뿐 아니라 비용효과, 환자 오류나 안전간호활동과 같은 기관차원의 성과 또한 평가하여 효과를 제시하고 있는 것과는 대조적이다[10,38-40]. 신규간호사의 실무준비도 항목은 신규간호사의 임상문제 해결능력, 학습기술, 전문직관, 시행착오율, 독립적으로 수행하기 가장 어려운 간호행위, 담당환자 수에 따른 업무 자신감 등을 포함하고 있으며, 재직률과 함께 재직률에 영향을 주는 요인에 대한 설문을 레지던시 프로그램의 성과 확인을 위한 지표로 활용하고 있다[40].

특히 미국의 경우 NRP의 효과를 다양한 측면에서 확인하고 있으나, 본 연구에서 분석한 교육프로그램은 신규간호사 또는 간호사에게 제공한 단일 교육프로그램을 중심으로 분석되었다. 그러나 장기적인 교육전담간호사 제도의 성과를 확인하기 위해서는 교육체계 전반에 대한 평가가 필요하며, Sim 등[41]의 연구와 같이 국내 교육전담간호사 시범사업의 성과를 신입간호사 입사 1년 이내 이직률, 신입간호사의 안전사고 보고율, 담당 프리셉터의 시간의 근무시간의 감소 등의 지표를 포함하여 장기적인 평가를 진행하는 연구가 기관별로 이루어질 필요가 있다.

현재 우리나라의 교육전담 지원사업의 성과평가는 교육체계 구축과 프로그램 운영과 평가를 포함하여 체계적인 교육운영체계를 갖추고 있는가를 평가하고 있으며, 사업성과 측면으로 교육대상자와 교육전담인력의 만족도, 조직구성원의 만족도와 신규간호사 실무적응 정도 및 신규간호사의 사직률 및 재직률을 보고하도록 하고 있다. 국내 의료기관 인력의 안정적인 확보를 위해서는 신규간호사 사직률뿐 아니라 재직률이 중요하므로 장기적으로 재직률 지표 관리와 함께 재직률에 영향을 미치는 요인을 포함하는 것은 의미가 있을 것이다.

미국의 NRP는 성공적인 교육을 위해서 체계적인 교육프로그램뿐 아니라 교육역량을 갖춘 교육전담인력과 같은 인적자원의 중요성을 강조하고 있으며[42], 이에 따라 교육전담인력의 역량 강화를 위한 교육요구도 사정 및 교육프로그램 제공이 필요할 것이다. 국내 의료기관에 적용 가능한 표준화된 레지던시 프로그램을 제시한 Shin 등[43]의 연구에서는 신규간호사의 임상 역량 및 현장 적응능력 향상을 위해 비판적 성찰을 적용한 멘토링 프로그램을 제시하고 있으며, 교육전담간호사 인건비 지원사업에서도 신규간호사 교육프로그램 중 정서적 지원프로그램이 필수적으로 실시되도록 규정하고 있다. 그러나 본 연구에서 분석된 국내 의료기관의 교육프로그램은 신규간호사를 대상으로 업무에 필요한 지식과 술기 중심의 교육프로그램이 주를 이루고 있으며, 조사연구를 통해 교육전담간호사의 사회적 지지와 신규간호사의 조직 사회화의 관계를 규명한 연구[25]가 1편으로 신규간호사를 위한 정서적 지원과 관련된 교육프로그램의 효과를 직접적으로 확인한 연구는 없었다. 멘토링과 같은 정서적 지원프로그램은 간호사이직감소와 인건비 절감, 환자안전과 간호의 질 향상에 긍정적인 효과가 있는 것으로 알려져 있으므로 교육전담간호사가 신규간호사에게 적절한 정서적 지원을 제공할 수 있는 역량을 갖추기 위한 교육프로그램을 마련하는 것이 필요하다[44].

분석대상 연구에서 나타난 교육전담인력의 역할을 살펴보면, 교육전담인력은 교육자로서의 역할뿐 아니라 교육프로그램의 개발 및 운영, 교육평가 등 프로그램 전반에 걸쳐서 다양한 업무를 수행하고 있음을 알 수 있었다. 2019년 이후 교육전담인력의 인건비 지원사업 이후 시행된 연구에서는 교육전담간호사가 프로그램의 개발 및 운영에 주도적으로 참여하고 있음을 확인할 수 있으며[28,30], 2019년 이후 출판 연구에서의 교육전담간호사에 관한 내용을 살펴보았을 때 “간호사를 교육해본 적 있는 간호사”[26], “간호교육학 전공자”[27], “임상 간호사를 교육하는 교육전담간호사”[25,29,30], “교육프로그램을 개발하고 효과를 검증하는 교육전담간호사”[28], “프리셉터를 교육하는 교육전담인력”[32] 등으로 나타나고 있는데, 이를 통해 교육전담간호사의 역할이나 이들에게 요구되는 역량 등을 간접적으로 확인할 수 있었다. 세계보건기구(World Health Organization)는 간호교육자에게 필요한 역량으로 성인학습의 이론과 원리, 간호실무, 교육과정 설계 및 실행, 연구 및 근거, 의사소통과 협업 및 파트너십, 윤리적·법적 원칙과 전문성, 모니터링과 평가, 관리 및 리더십의 8가지로 제시하고 있으며[45], 간호교육인력의 역량개발을 위한 교육은 그 중요성이 강조되고 있다[46]. 본 연구에서 분석한 논문에서 나타난 의료기관의 교육프로그램 중 교수자를 위한 프로그램은 프리셉터를 위한 교육프로그램 1편이 유일했는데, 이는 간호사 보수교육프로그램 중에서도 교육자 역량개발 관련 교육

의 비중이 매우 낮다고 보고된 결과와 일치한다[5]. 국내의 경우, 간호사의 교육을 담당하는 전문인력을 대상으로 하는 프로그램을 운영하는 기관이 전체의 45.9%에 불과하다는 선행연구 결과에서 알 수 있듯이[9], 의료기관 차원에서의 간호교육 전담인력을 위한 교육프로그램의 운영이 비교적 저조한 것으로 생각된다. 그러나 의료기관의 교육전담간호사들은 활용할 정보가 부족하고 스스로가 전문성을 개발하기 어려운 상황을 해결하기 위해서는 병원 교육전담간호사들 간의 상호교류가 중요하다고 하였으므로[47], 중소병원과 같이 교육 관련 자원이 특히 부족한 경우에는 관련 자원을 활용할 수 있는 교육전담간호사 간 네트워크나 정보 제공이 필요할 것이다[9].

본 연구는 교육전담간호사의 다양한 역할과 성과에 대한 연구 동향을 분석한 최초의 연구라는 점에서 의미가 있으나 다음과 같은 제한점이 있다. 첫째, 본 연구는 교육전담인력에 대한 연구동향을 파악하기 위하여 교육전담간호사가 연구대상이거나 의료기관에서 수행된 교육프로그램 중 교육을 전담하는 간호사가 포함된 연구로 제한하였다. 그러나 교육전담간호사라는 용어가 제도적으로 사용된 것이 최근 5년 이내이므로 해당 논문의 편수가 적고, 실제 의료기관에서 수행된 교육프로그램에 교육전담인력이 참여했음에도 교육전담인력에 대한 구체적인 내용이 제시되지 않은 연구가 배제되었을 가능성이 있다. 둘째, 본 연구는 학술지에 게재된 문헌을 대상으로 교육전담인력의 연구동향을 분석하였으므로 다양한 기관의 특성을 반영한 교육전담인력의 역할 및 운영실태를 일반화하기에는 제한적이다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서 확인한 교육전담간호사의 역할과 성과에 대한 결과는 추후 교육전담인력 역량 확대를 위한 교육, 의료기관 내 교육 지원, 교육전담인력의 교육프로그램 성과지표 개발 등을 통해 효과를 측정하고, 실효성 있는 교육전담간호사 제도 정착에 기초자료가 될 수 있을 것이다.

결론적으로, 본 연구는 교육전담간호사 관련 연구 동향을 주제 범위 문헌고찰의 방법으로 분석하고, 이를 통해 연구에 나타난 국내 의료기관에 소속된 교육전담간호사의 역할과 성과를 파악하고자 연구의 특성에 대한 양적 분석과 주요 결과에 대한 주제 분석을 실시하였다. 이를 위해 출판연도, 연구설계, 연구대상, 기관유형으로 나누어 분석하였고 연구의 내용에 따른 주제분석은 교육전담간호사가 참여한 교육프로그램에 관한 연구와 기타 연구로 구분하고, 연구에 나타난 교육프로그램 내에서 교육전담간호사의 역할과 성과를 분석하였다. 교육전담간호사와 관련된 연구의 동향은 국내 의료기관 내 간호교육 전담인력에 대한 필요성 및 관심의 증가와 함께 교육전담간호사 인건비 지원사업 이후인 2019년 이후 급격히 증가하였다. 의료기관의 교육전담인력에 의한 교육프로그램의 경우, 교육대상자의 지식이나 술기를 성과로

측정하는 연구가 주로 이루어졌으며, 교육대상자의 태도나 정서적 측면의 성과를 확인하는 연구는 상대적으로 적었다. 또한 교육전담간호사가 신규간호사를 대상으로 운영한 교육프로그램에 관한 연구가 주를 이루었으며, 교육전담간호사를 대상으로 진행된 연구는 소수에 불과하였다. 적절한 역량을 갖춘 교육전담간호사는 교육프로그램의 성공적인 운영과 긍정적인 성과 달성을 위해 매우 중요한 요소이므로, 추후 교육전담인력의 역할 및 필수 역량에 관한 연구가 필요하다고 하겠다.

본 연구에서 교육전담간호사에 대한 연구동향을 살펴본 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 교육전담간호사의 성공적인 정착과 확대를 위하여 국내 의료기관의 교육전담인력의 배치현황과 교육전담간호사 역할을 규명하고, 병원의 특성 및 규모에 따른 성과를 분석하는 연구가 필요하다. 둘째, 지금까지 국내 교육전담간호사 관련 연구는 학습자인 신규간호사 측면의 교육성과를 확인하는 연구가 대부분이므로, 장기적으로 교육전담인력을 활용한 프로그램의 효과 및 신규간호사 사직률, 재직률 및 환자안전지표와 같은 기관 차원의 성과에 관한 연구가 진행될 필요가 있다. 셋째, 교육전담인력의 양성을 위하여 교육전담인력에게 요구되는 필수 역량을 제시할 필요가 있다. 이를 바탕으로 추후 교육전담인력 양성을 위한 교육프로그램을 개발하고 효과를 검증하는 연구를 제언한다.

ORCID

Soyoung Kim <https://orcid.org/0000-0003-2410-8983>
 Sujin Shin <https://orcid.org/0000-0001-7981-2893>
 Inyoung Lee <https://orcid.org/0000-0003-1282-515X>

Funding

이 논문은 2020년도 정부(과학기술정보통신부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행되었다(No. 2020R1F1A1057096).

Authors' contribution

기본 개념 설정 및 연구설계: 김소영, 신수진, 이인영; 데이터 수집: 김소영, 이인영; 데이터 분석 및 원고작성: 김소영, 신수진, 이인영

References

1. Cho SH, Lee JY, Hong KJ, Huh I. The relationship between average length of stay and nurse staffing in general hospitals from 1996 to 2016. *J Korean Acad Nurs Adm.* 2020;26(5): 521-32. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.5.521>
2. Lee SY, Jeong HS, Shin SJ, Jang JG, Kim JH, Yoon GJ, et al. An analysis of working conditions of the nursing work force and a study on the improvement plan. Sejong: Korea Institute for Health and Social Affairs; 2018.
3. Hospital Nurses Association. A survey on the current status of hospital nursing staff. Seoul: Hospital Nurses Association; 2020.
4. Shin S, Hwang E, Kang Y, Oh H. Analysis of participation status in clinical nursing education and needs for continuing education among clinical nurses according to hospital type. *J East West Nurs Res.* 2020;26(2):196-204. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2020.26.2.196>
5. Shin S, Kim J, Kang Y, Roh YH, Jeong SY, Hwang EH, et al. The experiences of difficulties for nurses in clinical education. *J Qual Res.* 2018;19(1):40-7. <https://doi.org/10.22284/qr.2018.19.1.40>
6. Kim EY, Yeo JH. Effects of pre-graduation characteristics and working environments on transition shock of newly graduated nurses: a longitudinal study. *Nurse Educ Today.* 2019;78:32-6. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.04.002>
7. Jung MS, Kim EG, Kim SY, Kim JK, You SJ. Validity and reliability of the clinical teaching behavior inventory (CTBI) for nurse preceptors in Korea. *J Korean Acad Nurs.* 2019; 49(5):526-37. <https://doi.org/10.4040/jkan.2019.49.5.526>
8. Thomas D, Merrill K. Meeting theory-to-practice gaps?: evaluation of new graduates. *J Nurses Prof Dev.* 2022 Jan 24 [Epub]. <https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000847>
9. Shin S, Park YW, Kim M, Kim J, Lee I. Survey on the education system for new graduate nurses in hospitals: focusing on the preceptorship. *Korean Med Educ Rev.* 2019;21(2): 112-22. <https://doi.org/10.17496/kmer.2019.21.2.112>
10. AL-Dossary R, Kitsantas P, Maddox PJ. The impact of residency programs on new nurse graduates' clinical decision-making and leadership skills: a systematic review. *Nurse Educ Today.* 2014;34(6):1024-8. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.10.006>

11. Ulrich B, Krozek C, Early S, Ashlock CH, Africa LM, Carman ML. Improving retention, confidence, and competence of new graduate nurses: results from a 10-year longitudinal database. *Nurs Econ*. 2010;28(6):363-76.
12. Setter R, Walker M, Connelly LM, Peterman T. Nurse residency graduates' commitment to their first positions. *J Nurses Staff Dev*. 2011;27(2):58-64. <https://doi.org/10.1097/NND.0b013e31820eee49>
13. Kim M, Shin S, Lee I. Education programs for newly graduated nurses in hospitals: a scoping review. *Korean J Adult Nurs*. 2020;32(5):440-54. <https://doi.org/10.7475/kjan.2020.32.5.440>
14. Cho YS, Sohn SK, Han MY, Kim MS, Bang BK, Lee KM. Nurses' lived experience of preceptorship for newly graduated nurses in hospital. *J East West Nurs Res*. 2014;20(1):37-47. <https://doi.org/10.14370/jewn.2014.20.1.37>
15. Coventry TH, Russell KP. Clinical sympathy: a mixed method study of the relationship between the clinical nurse educator and the graduate nurse. *Nurse Educ Pract*. 2021;55:103150. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103150>
16. Coffey JS, White BL. The clinical nurse educator role: a snapshot in time. *J Contin Educ Nurs*. 2019;50(5):228-32. <https://doi.org/10.3928/00220124-20190416-09>
17. Bradley C, Bitton J. Building a longitudinal workforce plan for nursing. *Nurse Leader*. 2022;20(5):451-6. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2022.06.008>
18. Shin S, Park Y, Kim M, Kim J, Lee I. New nurse education management system guidelines report. Seoul: Korean Nurses Association, Center for Nursing Workforce Employment Education; 2018.
19. Shin S, Kim JH. The 3rd annual report of the education nurse support project. Seoul: Korean Hospital Association; 2022.
20. Shin S, Kim JH. The 4th annual report of the education nurse support project. Seoul: Korean Hospital Association; 2023.
21. Arksey H, O'Malley L. Scoping studies: towards a methodological framework. *Int J Soc Res Methodol*. 2005;8(1):19-32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
22. Seo HJ. The scoping review approach to synthesize nursing research evidence. *Korean J Adult Nurs*. 2020;32(5):433-9. <https://doi.org/10.7475/kjan.2020.32.5.433>
23. Levac D, Colquhoun H, O'Brien KK. Scoping studies: advancing the methodology. *Implement Sci*. 2010;5:69. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-5-69>
24. Armstrong R, Hall BJ, Doyle J, Waters E. Cochrane update: 'scoping the scope' of a Cochrane review. *J Public Health (Oxf)*. 2011;33(1):147-50. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdr015>
25. Song EJ, Kim MS, Lee JH, Jeon MY. The influence of reality shock and educational specialist nurse's social support on organizational socialization of new nurses. *J Korean Clin Nurs Res*. 2020;26(3):344-51. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2020.26.3.344>
26. Kim YM, You MS, Cho YH, Park SH, Nam SN, Kim MY. Effects of a new-nurse education program utilizing E-learning and instructor demonstration on insulin injection practices. *J Korean Clin Nurs Res*. 2011;17(3):411-20. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2011.17.3.11>
27. Jang KS, Ryu KH, Kang HM, Kang IH, Kwon JH, Lee GM, et al. The effects of a simulation-based high flow nasal cannula oxygen therapy training program on the knowledge, clinical performance and educational satisfaction of clinical nurses. *J Korean Clin Nurs Res*. 2020;26(1):47-58. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2020.26.1.47>
28. Jeong H, Moon SH, Ju D, Seon SH, Kang N. Effects of the clinical core competency empowerment program for new graduate nurses led by clinical nurse educator. *Crisisonomy*. 2021;17(6):109-23. <https://doi.org/10.14251/crisisonomy.2021.17.6.109>
29. Cho OY, Lee SH, Lee HJ, Han MY. Effect of educational nurse practitioners at comprehensive nursing care service units. *J Korean Clin Nurs Res*. 2021;27(2):130-9. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2021.27.2.130>
30. Lee SS, Park MJ, Park YM, Kim SK, Nam GH. Development and validation of a education nurse specialist-led education satisfaction scale for nurses working at comprehensive nursing care service wards. *J Korean Clin Nurs Res*. 2020;26(3):285-95. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2020.26.3.285>
31. Kwon SH, Kim SH, Jung SY, Mo MH, Chun YM, Hong SY, et al. Core nursing skills and suggestions for improvement in clinical teaching for new graduate nurses as recognized by clinical nurse educators. *J Korean Data Inf Sci Soc*. 2021;32(2):309-24. <https://doi.org/10.7465/jkdi.2021.32.2.309>

32. Jeong HW, Ju D, Choi ML, Kim S. Development and evaluation of a preceptor education program based on the one-minute preceptor model: participatory action research. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(21):11376. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111376>
33. Hospital Nurses Association. A survey on working conditions of hospital nurses. Seoul: Hospital Nurses Association; 2019.
34. Barnett JS, Minnick AF, Norman LD. A description of U.S. post-graduation nurse residency programs. *Nurs Outlook*. 2014;62(3):174-84. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2013.12.008>
35. Goode CJ, Glassman KS, Ponte PR, Krugman M, Peterman T. Requiring a nurse residency for newly licensed registered nurses. *Nurs Outlook*. 2018;66(3):329-32. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2018.04.004>
36. Han J, Yoo EK. The study of preceptor nurses' occupational stress and burden. *Korean J Stress Res*. 2018;26(1):38-45. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2018.26.1.38>
37. Park ML, Lee MJ. Effects of mentoring program's development about new nurses. *J Converg Inf Technol*. 2018;8(1):43-51. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2018.8.1.043>
38. Pizzingrilli B, Christensen D. Implementation and evaluation of a mental health nursing residency program. *J Nurs Educ Pract*. 2015;5(1):76-84. <https://doi.org/10.5430/jnep.v5n1p76>
39. Han MK, Shin S, Kim J. Individual and institutional outcomes of nurse residency program for new nurses: a systematic review. *Korean J Adult Nurs*. 2021;33(1):10-28. <https://doi.org/10.7475/kjan.2021.33.1.10>
40. Miller CM, Meyer K, Riemann LA, Carter BT, Brant JM. Transition into practice: outcomes of a nurse residency program. *J Contin Educ Nurs*. 2023;54(1):32-9. <https://doi.org/10.3928/00220124-20221207-08>
41. Sim WH, Park JS, Lim HM, Kim EH, Kim JH. Application and evaluation of the pilot program for the education nurse system in a medical institution. *J Korean Clin Nurs Res*. 2022;28(3):242-50. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2022.28.3.242>
42. Choi HH. Quality of clinical nursing education for new graduate nurses: a concept analysis with hybrid model. Seoul: Ewha Womans University; 2022.
43. Shin SJ. Development of residency program for new nurse report. Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2021.
44. Chen CM, Lou MF. The effectiveness and application of mentorship programmes for recently registered nurses: a systematic review. *J Nurs Manag*. 2014;22(4):433-42. <https://doi.org/10.1111/jonm.12102>
45. World Health Organization. Nurse educator core competencies. Geneva: World Health Organization; 2016.
46. Park JS, Jang SY. Preceptors' experiences of clinical nurse in the integrated nursing practice: waiting and going together with burden to take on preceptee. *J Learn Cent Curric Instr*. 2018;18(7):959-85. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2018.18.7.959>
47. Woods A, Cashin A, Stockhausen L. Communities of practice and the construction of the professional identities of nurse educators: a review of the literature. *Nurse Educ Today*. 2016;37:164-9. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.12.004>

APPENDIX

Appendix 1. Search strategy

Database	Search term	Result
Research Information Sharing Service (RISS)	임상 OR 간호사 OR 간호사 교육 OR 교육	532
Korean Studies Information Service System (KISS)	임상 OR 간호사 OR 간호사 교육 OR 교육	284
Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature (CINAHL)	Nurse OR nurse education OR education OR Korean	619
PubMed	Nurse OR nurse education OR education OR Korean	1,382
Total		2,817