

# 신규 간호사의 프리셉터쉽 경험

연세대학교

간호학과

김 정 연

신규 간호사의 프리셉터쉽 경험

지도 김 인 숙 교수

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함

2003년 12월 일

연세대학교

간호학과

김 정 연

## 감사의 글

간호사로서 10년을 살아왔으니 이제 익숙해 질만도 하건만 아직도 간호라는 바다는 때로 너무나 낯설게만 느껴지고 저는 그 거대한 심연의 입구에도 다다르지 못한 모래사장의 어린아이같기만 합니다. 제가 그 바다에 조금이라도 가까이 가게 하려고 아낌없는 지도로 이끌어주신 김인숙 교수님께 깊은 감사를 드립니다. 논문의 세세한 부분까지 지적해주신 이원희 교수님, 다른 학과 학생인 저에게 새로운 시각과 방향을 보여주신 장원섭 교수님께도 마음 깊이 감사를 드립니다.

대학원을 마칠 수 있도록 많은 배려를 해 주신 김현옥 간호부원장님, 박영우 차장님, 손주온 과장님께도 진심어린 감사를 드립니다. 저의 가장 가까이에서 든든한 후원자가 되어주신 실무교육실의 오경환 수간호사 선생님께 감사의 마음을 전합니다. 공부를 시작할 수 있도록 지원해 주셨던 이정옥 과장님과 기도로 격려해 주신 박정숙 수간호사 선생님께도 감사를 드립니다.

제가 힘들 때 마다 마다않고 달려와 주었던 저의 멘토인 태희, 미정, 은숙 언니와 옆에서 조언을 아끼지 않았던 선옥언니, 후배인 혜영, 영옥, 화경과 꼼꼼하게 논문의 진행과정을 짚어준 선영, 경희 그리고 함께 논문을 쓰면서 고민했던 혜경 언니와 수연, 미연을 비롯한 많은 중환자실 후배들, 같은 사무실에 있으면서 항상 격려를 해준 이경순 선생님께도 감사의 맘을 전합니다.

무엇보다도 업무를 익히느라 병원 생활을 하느라 힘겨운 과정 중에도 자신의 어려웠던 경험을 기꺼이 나눠준 신규 간호사들에게도 감사를 드립니다.

손녀인 저를 위해 30여년을 기도의 새벽을 여시는 외할머니, 부족한 저

를 믿고 격려해 주시는 할머니, 아버지, 어머니와 언니처럼 돌봐주는 동생 지현, 막내 수연에게 고마움의 마음을 전합니다.

저의 이 작은 논문이 신규 간호사들의 고군분투를 덜어주는데 조금이나마 도움이 될 수 있기를 바랍니다.

2003년 12월

연구자 김정연 올림

# 차 례

|                        |           |
|------------------------|-----------|
| 차 례 .....              | i         |
| 표 차 례 .....            | iii       |
| 도표차례 .....             | v         |
| 부록차례 .....             | v         |
| 국문요약 .....             | vi        |
| <br>                   |           |
| <b>I. 서 론 .....</b>    | <b>1</b>  |
| 1. 연구의 필요성 .....       | 1         |
| 2. 연구 목적 .....         | 3         |
| 3. 용어의 정의 .....        | 4         |
| <br>                   |           |
| <b>II. 문헌고찰 .....</b>  | <b>5</b>  |
| 1. 신규 간호사의 경험 .....    | 5         |
| 2. 프리셉터쉽 .....         | 10        |
| <br>                   |           |
| <b>III. 연구방법 .....</b> | <b>15</b> |
| 1. 연구 설계 .....         | 15        |
| 2. 연구 대상 .....         | 15        |
| 3. 연구 도구 .....         | 17        |
| 4. 자료 수집 방법 .....      | 18        |
| 5. 자료 분석 방법 .....      | 18        |

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| <b>IV. 연구결과</b>                    | 19 |
| 1. 신규 간호사의 개괄적인 프리셉터쉽 경험           | 19 |
| 2. 프리셉터쉽을 진행하면서 업무와 관련되어 겪은 경험     | 27 |
| 3. 프리셉터쉽을 진행하면서 대인관계와 관련되어 겪은 경험   | 30 |
| 4. 프리셉터쉽을 진행하면서 조직, 행정과 관련되어 겪은 경험 | 39 |
| 5. 프리셉터쉽을 진행하면서 개인적으로 겪은 경험        | 40 |
| 6. 프리셉터쉽과 관련된 그 외의 경험              | 46 |
| <b>V. 논의</b>                       | 53 |
| 1. 신규 간호사의 개괄적인 프리셉터쉽 경험           | 53 |
| 2. 프리셉터쉽을 진행하면서 업무와 관련되어 겪은 경험     | 54 |
| 3. 프리셉터쉽을 진행하면서 대인관계와 관련되어 겪은 경험   | 55 |
| 4. 프리셉터쉽을 진행하면서 조직, 행정과 관련되어 겪은 경험 | 57 |
| 5. 프리셉터쉽을 진행하면서 개인적으로 겪은 경험        | 57 |
| 6. 프리셉터쉽과 관련된 그 외의 경험              | 58 |
| <b>VI. 결론 및 제언</b>                 | 61 |
| 1. 결 론                             | 61 |
| 2. 제 언                             | 64 |
| <b>참고 문헌</b>                       | 65 |
| <b>부    록</b>                      | 68 |
| <b>영문 초록</b>                       | 72 |

## 표 차례

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| <표 1> 신규 간호사의 경험에 대한 선행 연구 .....    | 10 |
| <표 2> 대상자의 인구 사회학적 특성 .....         | 16 |
| <표 3> 대상자의 임상 경험적 특성 .....          | 17 |
| <표 4> 프리셉터쉽의 학습 특성 .....            | 22 |
| <표 5> 프리셉터의 교육 방법 .....             | 25 |
| <표 6> 프리셉터의 정의 .....                | 26 |
| <표 7> 업무에 익숙치 않음 .....              | 27 |
| <표 8> 업무에 필요한 내용의 반복 학습과 자가학습 ..... | 28 |
| <표 9> 실수에 대해서 혼남 .....              | 29 |
| <표 10> 팀워크 .....                    | 30 |
| <표 11> 프리셉터와의 관계 .....              | 35 |
| <표 12> 다른 간호사와의 관계 .....            | 37 |
| <표 13> 보호자와의 관계 .....               | 38 |
| <표 14> 의사와의 관계 .....                | 38 |
| <표 15> 보조인력과의 관계 .....              | 39 |
| <표 16> 간병인과의 관계 .....               | 39 |
| <표 17> 조직, 행정과 관련되어 겪은 경험 .....     | 40 |
| <표 18> 현실과 이상과의 차이점 .....           | 43 |
| <표 19> 개인적인 어려움의 극복 방법 .....        | 44 |
| <표 20> 취업 후 건강 상태 .....             | 45 |
| <표 21> 취미 .....                     | 46 |
| <표 22> 프리셉터쉽 이후의 교육과정 .....         | 47 |
| <표 23> 업무에 익숙해지기 시작함 .....          | 48 |

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| <표 24> 미래에 대한 생각 .....         | 49 |
| <표 25> 계속 이어지는 프리젱터와의 관계 ..... | 50 |
| <표 26> 프리젱터쉽에 대한 제안 .....      | 51 |
| <표 27> 현실과 이상의 차이점 .....       | 52 |



## 도표 차례

|                      |    |
|----------------------|----|
| 그림 1. 경험학습의 회로 ..... | 13 |
|----------------------|----|

## 부록 차례

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 부록 1. 연구참여 의뢰지 .....       | 68 |
| 부록 2. 연구참여 질문지 .....       | 69 |
| 부록 3. 일반적 특성에 관한 질문지 ..... | 71 |

## 국 문 요 약

### 신규 간호사의 프리셉터쉽 경험

본 연구의 목적은 프리셉터쉽의 적용을 받은 신규 간호사의 경험을 개략적인 경험, 업무적인 측면, 조직/행정적인 측면, 대인관계 측면, 개인적인 측면, 그 외의 경험으로 나누어서 조사하고자 하였다.

근무기간이 3개월에서 5개월까지였던 9명의 신규 간호사를 면접하였으며 내용 분석법으로 분석하였다.

연구 결과는 다음과 같다.

1. 신규 간호사의 개괄적인 프리셉터쉽 경험은 프리셉터쉽 자체의 학습 특성과 프리셉터의 교육 방법, 프리셉터의 정의를 표현하였다. 신규 간호사들은 프리셉터에 대해 다양한 표현으로 정의를 내렸다: '정신적 지주', '어머니 같은 사람', '역할 모델', '도와주는 사람', '길잡이', '책임감있게 봐주는 사람', '보모'.

2. 프리셉터쉽을 진행하면서 업무와 관련되어 겪은 경험에 대해 신규 간호사들은 다음의 4범주로 대답을 하였다. 업무에 익숙치 않음, 업무에 필요한 내용의 반복 학습과 자가 학습, 업무에 익숙치 않음으로 인한 실수에 대해서 질책을 받은 경험, 팀워크가 필요함을 느꼈다는 소감을 표현하였다.

3. 프리셉터쉽을 진행하면서 경험한 대인관계에 대해서 신규 간호사들은 신규 간호사들은 프리셉터가 업무만 지도하는 사람이 아니라 그의 가치관이나 태도 등에서까지 본보기가 되는 상대로 인식하였다. 업무 외의 부분까지 챙겨주는 것에 고마워하였으며 대인관계를 잘 맺기 위하여 프리셉터의 나름의 노력을 하고 있는 것으로 나타났다. 다른 간호사들과도 자연스럽게 관계를 형성하는데 큰 어려움은 없었던 것으로 회상하였다. 의사를 비롯한 다른 직종의 인력과과의 관계에서는 익숙치 못한 업무 속에서 관계에 어려움을 표현하였다.

4. 조직, 행정과 관련되어 휴가나 인사, 승진 등의 행정적인 절차에 대해서는 프리셉터쉽 기간 중에는 업무를 익히느라 이 부분까지는 미처 생각하지 못한다는

반응이었다.

5. 프리셉터쉽을 진행하면서 개인적으로 겪은 경험으로는 '현실 충격'을 언급하였다. 개인적으로 어려울때는 친구/동료/식구 등 주변 사람들과의 대화가 주된 해소 방법이었고 특히 같은 일을 하는 대학 친구나 현재 같은 병원에서 신규 간호사인 동료와 어려움을 토로하는 것이 가장 도움이 된다고 하였다.

6. 프리셉터쉽과 관련되어 서술한 내용 외에 경험을 자유롭게 서술하도록 했을 때 프리셉터로서의 위치가 끝나서 독립을 한 과정이나 그 이후에도 이어지는 프리셉터와의 관계, 현행 프리셉터쉽의 수정할 점, 업무에 익숙해지기 시작한다는 표현, 병동의 경력 간호사를 보면서 자신의 미래의 모습을 떠올리게 된다는 표현이 있었다.

신규 간호사들은 자신의 경험을 근거하여 현행 프리셉터쉽의 수정할 점을 열거하였다. 여러 과를 실습하게 하고 추후에 선택할 기회를 준다는지, 프리셉터는 한 명으로 압축했으면 좋겠다는지, 실제 병동 상황을 고려하여 체크리스트의 기간을 6개월로 연장하는 의견, 마지막으로 프리셉터들도 프리셉터의 타임을 파악하려는 노력을 해야한다는 의견이 있었다.

이 연구의 결과에 의하면 프리셉터쉽이 신규 간호사의 임상 적응에 긍정적인 영향을 미치고 있으나 좀더 효율적인 적응을 위하여 더 다양한 전략의 개발이 필요하다고 하겠다.

---

핵심되는 말 : 프리셉터쉽, 신규 간호사

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

최근 병원들은 의약분업, 의료개방, DRG 도입 등의 많은 외적인 변화를 겪으며 생존을 위한 경쟁력 확보에 많은 힘을 기울이고 있다. 이러한 경쟁력 확보의 효과적인 방안 중 하나로 인적 자원 관리가 대두되면서 병원 조직에서 가장 많은 전문 인력을 구성하고 있는 간호인력에 대한 관심이 높아지고 있다(이영희, 2002). 인적 자원의 능률을 개발하는데 가장 중요하고 첫 순위가 되는 것이 바로 교육 훈련이다. 최근 병원들은 환자에게 양질의 간호를 제공하여 생산성을 높이기 위하여 능력있는 간호사를 확보하고 유지해야 하며 그러기 위해 입사 초기부터 체계적인 교육 프로그램을 통하여 간호사를 유능하게 훈련해야 한다는데 주의를 기울이고 있다(유옥수, 1996). 그들은 간호대학을 졸업하고 매우 역동적이고 수준 높은 기술을 필요로 하며 환자 간호에서 매우 빨리 변화하는 영역에서 경력을 시작하기 때문이다(Mchugh, 1996).

신규 간호사들은 간호대학을 졸업하고 병원이라는 직업 환경으로 입문하면서부터 전문직 간호사로 성장하게 되는 첫 출발을 하게 된다. 병원이라는 직업 환경에서는 퇴원을 계획하고 조정하고 다양한 건강간호제공자를 의사소통을 하며 협력자에게 과업을 위임하는 복잡한 기술을 필요로 한다(McHugh, 1996). 그러나 대다수 간호학생의 실습이 주로 관찰에 의존하고 있고, 교육받은 병원과 근무 병원의 차이로 인해 신규 간호사들이 졸업 직후 독립적으로 일할 준비가 미비한 것이 사실이다(김창희 외, 2000). 따라서 이 때 효율적으로 임상 실무에 적응하고 역할 기대에 충족할 수 있도록 도와주며 조직의 구성원으로 전환시키려는 병원 측의 노력이 이들의 입사 초기부터 필요하다(이영희, 2002). 또한 첫 1년 동안 실무에 대한 높은 기대와 현실과의 차이에서 갈등을 겪게 되는데, 이는 Kramer(손행미, 2001, 재인용)가 역할 전이 시 어려움으로 인식하였으며 현실충격(reality shock)이라고 하였다. 이는 직무수행에 필요한 지식 및 기술적 요구와 육체적 노동, 야간

및 주말 근무, 직업적인 책임 등 다양한 문제로 파악되고 있다. 이러한 문제는 결국 역할 적응에 영향을 미치게 되며, 직장 생활 초기의 직무 불만족, 이직, 소진 등이 빈번히 발생하고 있는 것으로 보고 되고 있다(손행미, 2001, 재인용). 이는 현재 병원의 간호사 교육을 담당하는 부서에서 근무하고 있는 연구자의 업무 중 하나인, 교육 중인 신규 간호사와의 면담을 진행하면서 얻은 반응과도 일치한다.

이렇게 현실 충격을 겪는 신규 간호사에 위한 병원의 오리엔테이션은 교육 주제에 따라 병원, 간호부, 간호단위 각각의 오리엔테이션으로 구분되거나, 근무할 기관의 전반적인 목적과 기능을 알려주는 유도 훈련과정(induction training)과 특정 업무수행과 관련된 직무 오리엔테이션(job orientation)으로 구성된다(김창희 외, 2000). 또는 병원의 일반적인 기대와 요구에 적응하는 것으로 정의되는 사회화(socialization)를 돕기 위한 교육 내용도 있다(백혜진, 1998). 이 중 직무 오리엔테이션의 효율성을 높이기 위해서는 배치 부서에서 신규 간호사의 요구를 고려하면서 부족한 임상간호경험을 보완하기 위한 계획이 필요하게 된다. 이에 신규 간호사가 효과적으로 간호사의 역할을 수행하고 학생의 역할에서 벗어나 빠르게 적응할 수 있는 프로그램의 하나로 프리셉터쉽이 국내에서 1997년부터 본격적으로 소개되고 활용되고 있다(이정희 외, 2000).

프리셉터란 신규 간호사의 새로운 역할 습득과 성공적인 사회화를 이루도록 돕는 목적을 가지고 제한된 시간동안 신규 간호사의 성장과 발달을 도모하고 역할 모형이 되며 가르치고 상담하고 고양시키는 경력간호사를 말한다(Morrow, 1984, 재인용). 이러한 프리셉터가 자신의 프리셉터를 1:1로 교육하는 프리셉터쉽은 신규 간호사의 소속감, 타 간호사와의 협조, 임상수행능력(실기) 향상, 인간관계 기술의 향상 등에 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타나고 있다(김창희, 2000). 따라서 현재는 500병상 이상 규모의 병원 총 109개 중 45개의 병원에서 1995년에서 2002년 사이에 신규 간호사 교육에 프리셉터쉽 프로그램을 적용하여 왔으며(김태숙, 2002), 병원마다 다르기는 하지만 대체로 1달-2달 정도의 기간을 두고 프리셉터쉽을 운영하고 있다. 이처럼 1:1 교육 형태이면서 제한된 기간만을 운영하는 프리셉터쉽의 특성에 따라 프리셉터쉽이 종결되는 바로 그 시점에 신규 간호사는 비로소 홀로 서기를 하게 되며, 이 때부터 모든 환자와 관련된 업무를 단독으로

처리하고 책임져야 하므로 임상 경험에 중대한 변화 상황이 발생하게 된다. 그리고 현재 프리셉터쉽이 종결 된 후에 공식적으로 신규 간호사에게 주어지는 임상 교육은 없는 실정이다.

이제까지 국내에서 신규 간호사의 임상경험에 대한 연구는 신규 간호사의 역할적응 및 역할 지각에 대한 연구(김조자 외, 1990), 예비교육의 효과에 대한 연구(윤명림, 1995; 유옥수 외, 1988), 신규 간호사의 임상 경험에 관한 연구(김 복순 외, 1999; 주민선, 2000; 손행미 외, 2001), 신규 간호사의 사회화에 대한 연구(한운복 외, 1987), 신규 간호사의 역할 개념 양상(오경옥, 1995) 등이 있다.

프리셉터쉽이 진행되는 상황 하에 신규 간호사가 프리셉터로서 가지는 경험에 대한 선행 연구(김태숙, 2002)에서 신규 간호사의 대학시절 프리셉터쉽의 경험 여부, 임상에서 프리셉터의 숫자, 함께 일한 프리셉터의 교육 정도를 설문지로 조사하였다. 그러나 이는 프리셉터로서 신규 간호사가 가지는 일부의 경험만이 반영되는 항목들일 뿐이다.

이에 본 연구는 신규 간호사가 프리셉터로서 겪는 임상경험을 면접을 통해 파악하고자 한다. 신규 간호사의 프리셉터로서 경험을 파악하는 것은 현재 프리셉터쉽 프로그램의 강화와 신규 간호사를 위한 그 외의 중재 프로그램을 개발하기 위한 기초 자료로 사용될 수 있을 것이다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 신규 간호사의 프리셉터쉽 기간의 임상 경험을 파악함으로써, 신규 간호사의 적응 단계에 따른 중재 프로그램을 개발하기 위한 기초 자료로 사용되기 위함이며, 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

1. 프리셉터쉽을 적용받은 신규 간호사의 업무와 관련된 경험을 조사한다.
2. 프리셉터쉽을 적용받은 신규 간호사의 대인관계와 관련된 경험을 조사한다.
3. 프리셉터쉽을 적용받은 신규 간호사의 조직/행정과 관련된 경험을 조사한다.
4. 프리셉터쉽을 적용받은 신규 간호사의 개인적인 경험을 조사한다.

### 3. 용어의 정의

#### 1) 신규 간호사

간호사 면허 소지자로 간호대학, 전문대학을 졸업하고 졸업 당해 연도에 병원에 채용되어 근무기간이 12개월 미만인 간호사를 의미한다. 본 연구에서는 2003년에 학교를 졸업하고 현재 서울시내 일개대학 부속병원에 채용되어 근무기간이 6개월 미만인 간호사이다.

#### 2) 프리셉터쉽

신규 간호사의 새로운 역할 습득과 성공적인 사회화를 이루도록 돕는 목적을 가지고 제한된 시간동안 신규 간호사의 성장과 발달을 도모하고 역할 모형이 되며 가르치고 상담하고 고양시키는 경력간호사인 프리셉터가 자신의 프리셉터를 1:1로 교육하는 프로그램을 말한다(김창희, 2000). 본 연구에서는 서울 시내 일개 대학 부속병원 간호부에서 현재 시행되고 있는, 프리셉터가 실무현장에서 3주간의 병동 교육 기간 동안 신규 간호사의 역할 통합과 사회화를 촉진시키기 위해 일대일로 시행하는 조직화되고 계획된 프로그램을 말한다.

## II. 문헌 고찰

### 1. 신규 간호사의 경험

낯선 조직에서 처음 업무를 시작한다는 것은 신규 구성원에게 사회화를 요구한다.

조직사회화는 한 인간의 경력 전반에 걸쳐서 일어나는 지속적인 과정으로서 경계통과 또는 역할변화 시마다 발생하는 현상이다. 신규 구성원은 현실충격이나 역할충격과 그에 수반되는 불확실성을 줄이기 위해 다양한 원천으로부터 공식적, 비공식적인 요구사항과 규범 등에 관한 정보를 획득하려고 한다. 이와 같은 정보의 수집 및 해석과정을 통해서 구성원들은 새로운 환경에 대하여 나름대로의 주관적 현실을 구성하고 그것을 객관적인 사실로 간주하며 이러한 의미부여 과정을 통해서 불확실성을 줄여가게 된다. 이처럼 한 인간이 조직에서의 역할을 수행하고 조직구성원으로서 참여하는데 필수적인 가치관, 능력, 기대되는 행동, 사회적 지식을 이해하게 되는 과정을 조직사회화라고 한다(김한얼 외, 1993).

사회심리학적 측면에서는 사회화를 정보의존을 해결하기 위해 집단에 의존하는 지식사회화, 효용의존을 해결하기 위한 행동을 학습하기 위해 집단에 의존하는 행동사회화, 지식사회화에 의해 획득된 지식체계와 행동사회화에 의해 획득된 행동체계 사이를 연결하는 과정의 처리사회화로 구분하고 있다(정양은, 1983). Reising(2002)은 중환자실 신규 간호사의 사회화에 대한 연구에서 사회화란 '한 사회의 구성원으로 만드는 지식, 기술, 성향을 획득하는 과정'으로 정의하고 있다.

새로운 환경에 접할 때 발생하는 현실충격과 불확실성이 가장 잘 나타나는 시기가 한 조직의 외부에서 조직구성원으로 변화하는 시기이며 이 시기에 일어나는 학습이 이후의 조직과 관련된 태도, 행동에 큰 영향을 미치기 때문에 대부분의 조직사회화 연구들은 조직진입 시기를 그 연구대상으로 하고 있다.

많은 연구자들이 조직의 외부인에서 완전한 조직 구성원이 되어가는 과정을 몇 개의 단계로 구분하고 각 단계의 특징을 규명하려고 하였다. 대체로 다음의 세



가지 단계로 구분하고 있다(김한얼 외, 1993). 첫 번째 단계는 실제로 조직에 들어 가지 이전의 시기로서 어떤 조직에 들어갈 것인가를 결정하고 그 조직에 적합한 행동, 지식 및 심리적인 준비를 하는 단계로서 사전 사회화 단계라고 부르고 있다. 그 다음은 실제로 조직현실에 접함으로써 현실 충격을 경험하고 조직 진입 이전에 가졌던 기대를 확인하며 낯선 환경을 접하는데서 오는 걱정, 불안을 점차 줄여가서 성과를 향상시켜가는 단계로서 효과적인 사회화를 달성하는데 가장 중요한 단계인데 대면, 동화 등으로 표현된다. 마지막 단계는 완전한 조직 구성원으로 인정받는 단계로 변화, 상호수용, 적응, 역할관리, 변화와 획득 등으로 표현된다. 학습은 조직 진입 초기에 가장 강하게 일어난다는 것과 시간이 경과함에 따라 그 학습의 내용이 달라진다는 점을 지적하고 있다(김한얼 외, 1993).

신규 간호사는 이미 학생의 역할을 성공적으로 통과하여 학생으로서의 능력은 인정받았으나 일반 간호사로서의 역할은 아직 입증된 것이 아니다. 이 시기에 간호사는 시험의 과정을 시작하고 일반 간호사로서의 주체성을 확립하기 시작하는 것이다. 이는 곧 학교에서의 지배적인 가치는 포괄적이며 개별화되어 있는 반면 직장 내 하위문화는 전체 환자에게 안전한 간호를 제공하는 것에 중점을 두며 조직화, 효율성, 협동, 책임감 등에 가치를 두고 있기 때문이라고 하였다. 이러한 이중문화적 충돌에 대한 신규 간호사의 반응을 Kramer(손행미, 2001, 재인용)는 역할 전이시 어려움으로 인식하였으며 현실충격(reality shock)이라고 하였다.

Kramer(손행미, 2001, 재인용 : Reising, 2002)는 현실 충격을 밀월기, 충격기, 회복기, 해결기 이렇게 4단계로 묘사하였다. 밀월기는 세상이 모두 아름답게만 보이고 매사가 다 좋고 신나고 흥분되기 쉽고 욕망에 넘치는 시기를 가리킨다. 2단계인 충격기의 특징은 모든 것이 나쁘게만 보이는 것이며 신규 간호사는 학교에서 배운 가치나 자기자신에 대한 회의를 통하여 부적절감, 고립감, 업무나 윤리적 측면의 모욕감, 극도의 피로감을 느끼게 된다. 3단계인 회복기로 들어가는 첫 징후는 유우며 감각이 생기는 것이며 이 단계에 이르러 상황을 객관적으로 사정하는 능력이 생기고 상황을 예견하게 됨에 따라 긴장감이 감소되며 다시 적응하게 되고 흥미를 더하게 된다. 해결기에 이르면 긍정적인 결과와 부정적인 결과를 기대할 수 있다. Kramer는 전문적, 관료적 역할개념을 기초로 해결의 범주를 3개의

부정적인 범주와 1개의 긍정적인 범주로 분류하였다. 첫 번째 부정적인 범주는 전문적, 관료적 역할개념이 모두 낮은 경우로 이 범주에 속하는 사람은 모든 것으로 부터 위축되어 있고 오로지 주어진 업무만을 수행한다. 두 번째 부정적인 범주는 관료적 역할개념은 높고 전문적 역할개념은 낮은 경우로 이에 속한 사람은 행정적 가치에는 순응하나 전문적 가치는 거의 받아들이려 하지 않는다. 세 번째는 전문적 역할개념은 높고 관료적 역할개념은 낮은 경우로 이 범주에 속한 사람은 혼돈되어 있고 갈등을 느끼며 그 제도 내에서 도덕적인 규범을 지키지 않으며 이상적인 환경에서 일하고 싶어한다. 마지막 긍정적인 범주는 전문적, 관료적 역할개념이 다 높은 경우로 이 영역에 속한 사람은 전문적, 관료적 영역의 기대를 모두 충족시키기 위해 자신의 행위를 제한하며 매우 기능적이면서 자신의 역할에 대해 높은 만족감을 느낀다.

Benner(1984)의 novice to expert 이론은 간호사들에게 익숙하다. 그는 임상 실무에서 간호사의 능력이라는 측면에서 간호사의 전이를 5단계로 나누었다. 첫 단계인 novice는 선행 경험이나 지식이 아직 없는 상태로 경력 간호사와의 교육기간 동안에는 책임감이 없기 때문에 신규 간호사는 순수하며 신뢰를 경험하고 비교적 자유롭다. 그 다음은 advanced beginner 단계로 일정 수준의 기술은 수행할 수 있게 된다. 그러나 상황의 심각성이나 우선 순위를 고려하는 것은 어려워한다. 세 번째 단계인 competent는 목표를 달성하는 관점에서 각 행위를 관망한다. 조직화하고 숙고하는 능력은 있으나 유연성과 속도라는 면에서는 아직 불충분하다. Proficient는 자신의 선행 경험과 지식에 비추어 상황을 조망할 수 있는 단계이다. 임상 상황을 중요시하며 미묘한 변화도 감지한다. 마지막 단계인 expert는 광대한 양의 지식과 경험을 사용하며 각 상황에서 직관적으로 행동한다. 다양한 과업을 조합하여 수행할 수 있으며 즉각적인 문제해결로 곧장 직행한다. 이들은 항상 정확하게 표현할 수 있는 것은 아니지만 주어진 상황에서 필요한 행동을 직관적으로 안다.

한운복 외(1987)는 서울 경인지역의 15개 중소종합병원에 근무하는 간호사 269명을 대상으로 한 연구에서 임상 간호사의 사회화 과정을 역할 조절 지속기간, 대인관계 적응, 역할 갈등 경험, 갈등해결, 역할 내면화 이렇게 5단계로 나누고 평균

지속기간과 각 단계의 기간을 분류하였다. 5단계 모두에서 선배 평간호사가 역할 모델 1순위였다. 이는 '신규 간호사의 역할 적응에 관한 탐색적 연구'를 시도한 김조자 외(1990)의 연구에서 가장 도움을 많이 준 대상을 응답자의 61.0%가 동료간호사라는 결과와 동일하다. 이 연구에서 전반적으로 역할 적응에 영향을 미치는 요인에 대한 중요도 지각은 채용 후 첫 3개월 동안에 가장 변화의 정도가 컸으며 업무 관련 요인을 가장 중요한 요인으로 지각하고 있었다. 이 연구는 신규 간호사의 역할 적응과 그에 대한 영향요인을 채용 당시, 3개월, 1년으로 구분하여 측정하였다.

Nayak(1991)은 48명의 신규간호사를 대상으로 18개월 동안 매회 1시간여의 반구조적인 면담을 실시하고 회합 중에 신규 간호사들에게 간호 실무에서 일어났던 중대한 사건들을 기술하도록 하였다. 그 결과 신규 간호사들은 임상 간호업무 수행시의 문제점, 즉 응급환자 간호, 극심한 고통을 겪고 있는 환자와 가족에 대한 돌봄과 의사소통, 임상간호지식의 부족 등을 가장 많이 진술하였다. 근거이론 연구방법을 채택하여 간호사의 경험을 규명하고자 한 김복순 외(1999)의 연구에서는 중심현상이 '버거움'으로 나타났으며 인과적 조건은 당황함, 힘겨움, 권태로움, 곁돌음이었다. 그 결과로는 되어감과 흔들림이 추출되었다.

신규 간호사의 초기 임상경험의 의미를 파악하고자 현상학적 방법을 적용하여 연구를 진행한 박수정(1997)에 의하면 신규 간호사의 임상경험은 간호활동과 관련된 경험, 대인관계와 관련된 경험, 간호조직관리와 관련된 경험, 전문직 간호 정체성과 관련된 경험으로 범주화되었다. 또한 시기별로는 오리엔테이션 기간에 해당되는 임상경험 첫 1개월 및 그 이후 기간으로 경험 내용이 구분되어 나타났다. 신규 간호사의 역할 적응에 관한 김조자(1990)의 연구에서는 역할적응에 영향을 미치는 요인이 시간에 따라 변화를 보였는데 특히 3개월에 가장 심한 변화를 경험하였다. 또한 점차 근무환경에 적응에 가면서 학생 때에 높은 가치를 두었던 이상적인 요인보다는 직장생활에서 경험한 실제적인 요인에 중요성을 좀 더 부여하고 있었다.

주민선(2000)은 취업 후 6개월이 지난 간호사 8명을 대상으로 현상학적 방법을 이용하여 4개의 주제를 임상체험의 핵심으로 밝혀내었다. 주제1 : 여러 사람과 같

은 공간에서 조화를 이루어 근무해야 하는데서 오는 어려움이 있다. 주제2 : 완벽하게 업무처리 할 수 있는 능력이 부족하지만 시간이 지나면 해결될 것이다. 주제 3 : 자신이 처한 상황에 적응하려 방법을 모색한다. 주제4 : 간호사의 현실에 부딪치면서 정체감이 흔들린다. 이는 손행미 외(2001)가 근거이론방법론을 적용하여 신규 간호사의 실무적응 경험을 업무의 미숙함으로 태움을 당함, 힘겨움을 이겨내기, 부정적인 간호직의 이미지, 인간관계 갈등, 신규 간호사 교육, 스트레스 해소하기, 좋은 대인관계 유지하기, 체득하기, 미숙함을 메우기, 버티기, 자기성찰하기, 제 몫을 하게 됨, 소진됨 이렇게 13가지로 밝힌 것과 유사하다. 이의 중심현상은 '궤도 진입하기'였고, 적응과정은 해매기->부딪쳐가기->구성원이 되어가기->자리잡기로 파악하였다.

이제까지 살펴본 대로 신규 간호사의 경험은 사회화, 전이, 역할 적응 등의 개념으로 설명되고 있으며 주변인에서 조직의 구성원이 되어가는 과정을 각 연구자마다 명칭은 다르지만 유사하게 설명하고 있다. 그러나 현재 진행되고 있는 프리셉터쉽과 연계하여 신규 간호사의 임상 경험이 어떻게 변화했는지에 대한 연구는 없는 실정이다.

## 2. 프리셉터쉽

프리셉터쉽은 1975년에 International Nursing Index에서 등장하였다. 역사적으로는 15세기 영국으로까지 거슬러 올라간다. 이 당시에는 다양한 직업에서 프리셉터쉽이 행해지고 있었다(Gibson et al, 2000). 일반적으로 프리셉터는 가정지도교수나 교육자로 사용되었으나 간호학에서는 원래 간호학생을 1:1의 방법을 통해 실제 임상 현장에 대해 교육하는 경력간호사에서 출발하였다(Gibson et al, 2000). 이런 프리셉터를 이용한 신규 간호사 오리엔테이션은 1970년 초기에 제시되었고 그 이전에는 실무경험이 많은 멘토가 이러한 역할을 오래 전부터 시행하고 있었다(백혜진, 1998).

표 1. 신규 간호사의 경험에 대한 선행 연구

| 연구자      | 년도   | 연구 주제 및 방법                       | 결과  |
|----------|------|----------------------------------|---|
| Kramer   | 1978 | 현실 충격                            | 밀월기, 충격기, 회복기, 해결기  |
| Banner   | 1984 | novice to expert                 | novice, advanced beginner, competent, proficient, expert  |
| 한윤복      | 1987 | 간호사의 사회화 과정                      | 역할 조적 지속기간, 대인관계 적응, 역할 갈등 경험, 갈등 해결, 역할 내면화  |
| Nayak    | 1991 | 반구조적 면담 :<br>임상에서 중대한 사건<br>기술   | 임상간호업무 수행시의 문제점 진술 :<br>응급환자 간호, 극심한 고통을 겪고 있는 환자와 가족에 대한 돌봄과 의사소통, 임상간호지식의 부족<br>중심현상 : 버거움  |
| 김복순<br>외 | 1999 | 근거이론 : 간호사의<br>경험                | 인과적 조건 : 당황함, 힘겨움,<br>권태로움, 곁들음<br>결과 : 되어감, 흔들림  |
| 박수정      | 1997 | 신규 간호사의 임상<br>경험                 | 간호활동과 관련된 경험, 대인관계와 관련된 경험, 간호조직관리와 관련된 경험, 전문직간호정체성과 관련된 경험<br>주제1 : 여러사람과 같은 공간에서 조화를 이루어 근무해야 하는데서 오는 어려움<br>주제2 : 완벽하게 업무처리할 수 있는 능력이 부족하지만 시간이 지나면 해결될 것이다<br>주제3 : 자신이 처한 상황에 적응하려 방법을 모색한다<br>주제4 : 간호사의 현실에 부딪치면서 정체감이 흔들린다 |
| 주민선      | 2000 | 취업 후 6개월이 지난<br>간호사 : 현상학적<br>방법 | 신규 간호사의 실무 적응 경험<br>: 업무의 미숙함으로 태움을 당함, 힘겨움을 이겨내기, 부정적 간호 이미지, 인간관계갈등, 신규간호사 교육, 스트레스 해소하기, 좋은 대인관계 유지하기, 체득하기, 미숙함을 메우기.   |
| 손행미<br>외 | 2001 | 근거이론방법                           |   |

멘토(mentor)라는 개념은 그리스 신화에서 비롯된다. 고대 그리스의 이타이카 왕국의 왕인 오디세우스가 트로이 전쟁을 떠나며 자신의 아들이 텔레마코스를 보살피 달라고 한 친구에게 맡겼는데 그 친구의 이름이 바로 멘토였다(두산세계대백과 EnCyber).

멘토란 “조직에서 후진들에게 조언과 상담을 해주며 도움을 주는 사람”으로서 멘티의 경력 발전을 위해 필요한 능력을 개발시켜주는 훈련개발의 역할과 조직사회화를 촉진시키는 역할을 한다(Feldman, 1988 : 김한얼, 1993 재인용). 간호학에서도 유사하여 멘토를 ‘훈련 중인 초보자와 그 영역에서 지식이 많은 간호사’라고 정의하고 있다(백혜진, 1998). 프리셉터와 멘토는, 프리셉터가 전문직업적인 관계를 프리셉티와 맺는다면 멘토는 개인적인 관계와 전문직업적인 관계를 다 갖는 점에서 차이가 있다. 그리고 멘토가 수행에 초점을 맞춘다면 프리셉터는 역량을 강화하는데 더 초점을 맞추고 있다(Wilson, 2002). 따라서 Barnum(1997)은 프리셉터십이 멘토링과 teaching의 중간쯤에 위치한다고 하였다. 또한 멘토링은 일생동안이라도 지속될 수 있지만 프리셉터십은 정해진 기간 내에만 이루어진다.

신규 간호사 교육에 프리셉터십이 대두된 배경은 신규 간호사의 현실충격에 대한 인정과 신규 간호사의 오리엔테이션 비용절감의 필요성, 신규 간호사의 현장 교육을 담당하는 수간호사 또는 경력간호사들의 교수 효율성에 대한 재평가와 양질의 간호제공이라는 세 가지 이유로 설명될 수 있다(이영희, 2002).

프리셉터십의 기본이 되는 이론은 성인학습이론으로 그 기본적인 개념은 역할 모델이 사회적인 보상과 처벌의 시스템을 통해 수용될 수 있는 행동의 범위를 감소시키면서 학습자의 행동을 만들어간다는 것이다(하용수 외, 1997). 성인학습자는 알고자하는 욕구가 있고 교육자는 그 것을 인식하도록 도와주고, 학습자들은 자신의 결정과 자신의 삶을 책임지려는 개념을 가지고 있다. 성인학습은 학습자들이 가지고 있는 제반 경험, 현업 경험, 학습 경험 등 자신의 경험에 근거하여 학습이 진행된다(조해경, 2002). 경험은 양과 질에서 많은 개인차를 보일 뿐 아니라 이러한 경험은 학습을 위한 풍부한 자원을 의미한다. 또한 그들은 학습을 시행 할 준비가 되어 있고 외적 동기에 민감하다. 이 외에도 자발적인 참여, 학습대상자의 다양성, 실용성의 추구 등의 특성이 있다. 이런 특성에 맞게 성인을 위한 학습은

문제해결중심으로 이루어져야 하며 강의내용이 학습자가 가지고 있는 경험을 기준으로 의미있게 해석되고 업무현장에서 이루어져야 함을 강조하고 있다.

경험은 신체적인 활동뿐만 아니라 반성적인 활동, 의식적 그리고 무의식적 행동, 대상/주제/맥락 사이의 모든 형태의 상호작용을 채택한다(Fenwick, 2000). 간호사 역시 다양한 경험으로부터 다양한 방법으로 학습을 하게 된다. 동료, 개인적인 변환, 전문직 조직에의 가입, 작업현장의 맥락 등이 그 예가 된다. 또한 전문직으로서 간호의 독특한 관점과 임상간호실무의 특이한 요소는 무엇을 배우는가 뿐만 아니라 어떻게 배우는가에도 영향을 미친다. 따라서 학습과 임상간호 실무의 연계에 대한 이해는 성인이 경험에서 어떻게 학습하는가와 자아성찰(reflection)으로부터 어떻게 학습하는가, 그리고 자아성찰이 사고와 관점을 어떻게 변화로 이끄는가에 대한 이해에 기반하고 있다(Daley, 2001).

경험학습을 이해하기 위한 틀(framework)은 John Dewey의 작업에 기초한다. Dewey는 경험으로부터의 학습이 발생하기 위해서는 경험이 연속성(continuity)과 상호작용을 포함하고 있어야 한다고 믿었다. 연속성이란 경험은 절대로 고립되어 있지 않다는 의미이며, 상호작용이란 경험학습이 일어나기 위해서는 사람과 환경 사이에 상호작용이 있어야 한다는 의미이다. Kolb는 Dewey의 작업위에 자신의 이론을 구축하면서 경험으로부터의 학습은 순환적인 과정이라고 정의하였다. 즉, 구체적인 경험(concrete experience)에서 시작하여 자아성찰적인 관찰(reflective observation)에 의존하고 추상적인 개념화(abstract conceptualization)를 거쳐 궁극적으로 적극적인 실험(active experimentation)으로 이르게 한다. 경험학습에서 개인은 경험에 포함되는 것에서 경험에 대해 생각하는 것으로 이동하며 다시 경험에 포함된다(Daley, 2001).

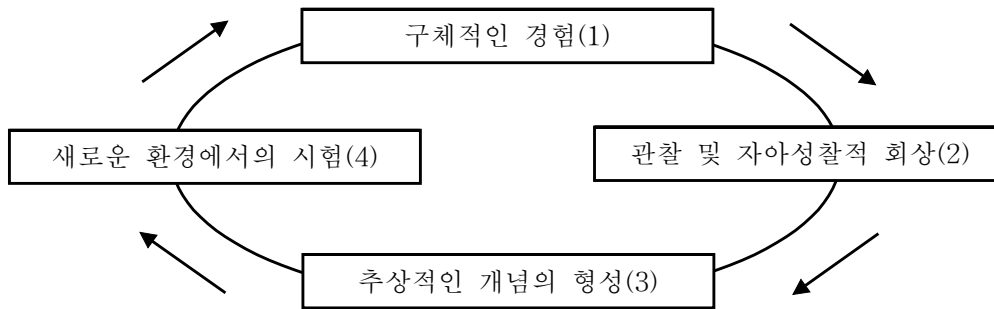


그림 1. 경험학습의 회로

( [www.smnweb.com/fad/vrln/biblio/kolb.htm](http://www.smnweb.com/fad/vrln/biblio/kolb.htm) )

Schön은 때때로 명확하게 정의되지 않고 구조화되지 않은, 임상 상황 내에서의 전문직의 기능을 논함으로서 이해의 폭을 넓혔다. 경험에서 학습을 하려면 전문직은 활동시의 자아성찰(reflection in action)과 활동에 대한 자아성찰(reflection on action) 두 가지가 다 필요하다고 하였다(Daley, 2001). 활동시의 자아성찰이란 임상실무에서 문제에 맞닥뜨렸을 때 ‘서서 생각하는 것’이고 활동에 대한 자아성찰이란 회고하면서 경험에서부터 배우고 상황을 다시 시험하는 것이다(Williams, 2002). 이는 단순히 과거로 돌아가서 이미 끝난 경험에 대해 생각하는 것뿐만 아니라 실무와 연관된 활동이나 그 순간에 대해 성찰할 수 있어야 한다. 전문직의 역할에 대한 이해와 지식이란 일상적으로 이루어지는 기본에 대해서 취하는 활동 내에 자리잡아야 한다(Daley, 2001). 즉, 자아성찰은 선행경험에 대한 평가와 탐구의 방법으로 자아성찰은 여러 가지 단계에서 이루어지는데 이야기를 나누고 직장에서의 바쁜 하루에 대해 논의하는 수준에서부터 자아와 개인적 가치에 대한 심도있는 경험을 나누는 것까지 포함한다(Darbyshire, 1993).

Mezirow는 Schön의 작업을 한 단계 더 진전시키면서 성인학습은 갈피를 못 잡는 딜레마(disorienting dilemma) 후에 이루어진다고 주장하였다. 성인은 예전에 가지고 있던 의미 구성(scheme)을 변환하거나 덧붙임으로서 혹은 새로운 의미구성을 획득하거나 또는 관점을 변환함으로써 틀 내에서 학습한다. 이는 갈피를 못 잡는 딜레마에 대한 반응으로 일어나는 것으로서 세 가지 과정을 거친다 : 자신의 가정에 대한 비판적인 성찰, 비판적으로 성찰하는 통찰력을 실증하는 논증 그리고



행동(Daley, 2001).

또한 프리셉터쉽의 가정은 1:1 학습이 가장 효과적이라는 것이다. 이는 즉각적인 피드백이 가능하고 학습자의 요구에 맞게 교육하므로 습관이 들기 전에 교정할 수 있다. 또한 전문인으로서 위치를 굳힌 사람만이 그 분야에 어떤 지식과 기술이 필요한지 정확히 알고 있고 그들이 학습자의 요구에 따라 교육과정을 수정하며 잘못이나 질문에 빠르게 반응할 수 있다.

우리나라의 프리셉터쉽의 시작이 간호학생의 실습지도자로 1994년에 시작되었기 때문에 많은 연구가 간호학생을 대상으로 하고 있다(이원희 등, 1994 ; 이원희 외, 1998 ; 김창희 등, 2001 ; 김혜순 외, 2001 ; 최공욱, 2002).

신규 간호사를 대상으로 한 프리셉터쉽에 대한 연구는 프리셉터쉽 효과에 대한 연구(김혜숙 외, 1998; 김창희 외, 1999) 등이 진행되었다. 그 외의 주제로는 신규 간호사 오리엔테이션을 위한 프리셉터의 업무 조사(백혜진, 1998), 프리셉터쉽 경험이 프리셉터의 업무수행과 직무 만족에 미치는 영향(이정희 외, 2000), 프리셉터의 직무만족도와 소진 경험에 대한 연구(이영희, 2002), 프리셉터의 지도유형과 신규 간호사의 학습유형이 신규 간호사의 업무 수행과 교육만족도에 미치는 영향에 관한 연구(김지영, 2003), 프리셉터의 역할사회화와 프리셉터의 역할 자각인식에 관한 연구(김태숙, 2002) 등이 있다.

지금까지 신규 간호사의 경험과 프리셉터쉽에 대한 문헌을 살펴보았다.

우리나라의 프리셉터쉽에 대한 연구는 모두 프리셉터를 대상으로 하고 있어서 새롭게 대두된 교육 과정에 대한 피교육자인 프리셉터의 경험에 대한 연구는 거의 찾아볼 수 없었다. 신규 간호사의 프리셉터쉽 기간이 단지 교육 기간인 뿐만 아니라 신규 간호사로서는 새로운 환경과 사람, 규범, 윤리, 생활 패턴에 적응을 해야하는 두 가지 과업을 달성해야 하고 무엇보다도 빠른 기간 내에 환자에게 질적인 간호를 제공할 수 있어야 한다. 따라서 신규 간호사의 프리셉터쉽 경험을 파악하는 것은 신규 간호사의 적응 단계에 따른 중재 프로그램을 개발하기 위한 기초 자료로 사용될 수 있을 것이다.

### III. 연구 내용 및 방법

#### 1. 연구 설계

본 연구는 프리셉터쉽을 적용받은 신규 간호사의 임상 경험을 조사하기 위하여 면접을 통한 내용 분석법을 사용한 서술적 탐색 연구이다.

#### 2. 연구 대상

본 연구의 대상은 서울 시내 소재하고 있는 서울시내 일개 대학 부속병원에서 프리셉터쉽 기간이 종료된 신규 간호사로서 연구 목적을 이해하고 연구참여에 동의한 자로서 수술실, 응급실, 중환자실 등 특수 병동을 제외한 일반 병동에서 근무한지 6개월 미만인 9명이었다.

대상자들은 처음에는 녹음을 한다는 사실과 연구자가 동일한 병원의 실무교육실 소속 교육 간호사라는 사실에 부담감을 표현하였으나 연구 목적 외에는 자신의 면담 내용이 사용되지 않을 것이며 자신이 원하면 언제든지 면담을 중단할 수 있다는 연구동의서의 내용을 확인하고 면담이 진행되어 갈수록 편안해 하였다. 연구자는 미리 작성한 질문지의 항목을 숙지하고 대상자와 식사를 하거나 차를 마시면서 다양한 대화를 나누는 가운데 연구관련 질문을 하면서 면담을 진행하였다. 처음에는 수동적으로 반응을 보이던 대상자들이 면담이 진행되어 가면서 점차로 연구자에게 질문을 하는 등의 적극적인 태도를 보이는 정도까지 변화를 나타내었다.

<표 2> 대상자의 인구사회학적 특성

n=9

| 대상자 | 성별 | 연령 | 최종학력     |
|-----|----|----|----------|
| 1   | 여  | 23 | 4년제 간호대학 |
| 2   | 여  | 23 | 4년제 간호대학 |
| 3   | 여  | 26 | 3년제 간호대학 |
| 4   | 여  | 24 | 4년제 간호대학 |
| 5   | 여  | 23 | 4년제 간호대학 |
| 6   | 여  | 24 | 4년제 간호대학 |
| 7   | 여  | 21 | 3년제 간호대학 |
| 8   | 여  | 23 | 4년제 간호대학 |
| 9   | 여  | 26 | 3년제 간호대학 |

대상자 9명 중 학생 임상실습시 프리셉터쉽 경험이 있는 대상자는 1명을 제외한 나머지 8명은 이번 프리셉터쉽 경험이 처음이었다. 신규 간호사의 18일 교육 기간 동안 밤번을 경험하기를 원칙으로 하는 1개 병동과 프리셉터의 밤번 근무를 조정한 1개 병동은 주프리셉터 한명이 신규 간호사의 교육을 담당하고 있었고 나머지 병동은 실제적으로 주프리셉터의 밤번근무시나 응급 휴가에 대비하여 부프리셉터를 지정하여 2명의 프리셉터에게 1명의 신규 간호사의 교육을 맡기어 운영하는 형태를 가지고 있었다.

<표 3> 대상자의 임상경험적 특성

n=9

| 대상자 | 프리셉터쉽 경험유무 | 프리셉터 숫자 | 근무 병동  | 근무 기간 |
|-----|------------|---------|--------|-------|
| 1   | 무          | 2       | 외과 병동  | 2 개월  |
| 2   | 무          | 2       | 재활 병동  | 3 개월  |
| 3   | 무          | 2       | 심혈관 병동 | 4 개월  |
| 4   | 무          | 2       | 외과 병동  | 3 개월  |
| 5   | 유          | 2       | 외과 병동  | 5 개월  |
| 6   | 무          | 2       | 내과 병동  | 3 개월  |
| 7   | 무          | 1       | 내과 병동  | 5 개월  |
| 8   | 무          | 1       | 내과 병동  | 5 개월  |
| 9   | 무          | 2       | 심혈관 병동 | 5 개월  |

### 3. 연구 도구

#### 1) 신규 간호사의 경험에 대한 질문지

신규 간호사의 경험에 대한 내용 분석법을 위한 선행 질문지가 없는 관계로 '신규 간호사의 역할 적응에 관한 탐색적 연구'(김조자 외, 1990)에서 저자들이 개발한 4가지 요인을 각각의 항목으로 삼았다. 4가지 요인은 업무에 관한 요인, 대인관계 관련요인, 조직/행정 관련 요인, 개인적인 요인이었다. 예비조사로 2인의 신규 간호사에게 대한 면접을 실시한 후 세부 항목을 보강하여 최종 질문지로 사용하였다.

#### 2) 일반적 사항에 대한 질문지

일반적 사항에 대한 질문지는 나이, 성별, 출신교, 현 근무병동, 근무기간, 이전

프리셉터쉽 경험 여부, 프리셉터 숫자의 항목으로 이루어져 있다.

#### 4. 자료 수집 방법

본 연구의 자료수집을 위하여 서울 시내 일개 대학 부속병원의 간호부에 연구 협조를 위한 공문을 보내 허가를 받은 후 선정기준에 적합한 신규 간호사를 선발하였다. 대상자의 동의를 얻은 후 면담 날짜를 약속하여 연구자가 직접 조사도구를 사용하여 면담하였다. 신규 간호사의 긴장을 해소하고 부드러운 분위기를 조성하기 위하여 면담 장소는 조용한 음식점을 선택하여 식사를 하면서 진행하였다. 면담내용은 응답자의 동의를 얻어서 녹음하는 것을 원칙으로 하였다. 면담시간은 50분에서 1시간 20분까지 소요되었다.

#### 5. 자료 분석 방법

면접된 자료는 김경동과 이은죽(1986)이 제시한 내용분석법을 기초로 하여 자료를 수집하고 분석하였다.

- 1) 녹음을 통해서 수집된 자료는 대상자의 말 그대로를 옮겨적고, 대상자의 반응은 연구자의 표현으로 ( ) 속에 옮겨 적었다. 문장을 분석 단위로 하여 의미있는 표현에 표시를 하였다.
- 2) 의미있는 표현 중에서 유사한 내용을 분류하고 공통된 요소를 확인하였다.
- 3) 확인된 의미있는 요소의 범주화 및 패턴을 규명하였다.
- 4) 자료분석 결과의 타당화를 위해 내용분석법으로 연구를 진행하여 석사학위를 취득하고 신규 간호사를 교육한 경험이 풍부한 간호사 1인과 실무교육실에서 다년간 교육 간호사로 근무하였고 신규 간호사의 사회화를 주제로 박사학위를 취득한 간호사 1인에게 의뢰하여 확인하였다.

## IV. 연구 결과

본 연구의 결과는 신규 간호사의 개괄적인 프리셉터쉽 경험, 업무와 관련된 경험, 대인관계와 관련된 경험, 조직/행정과 관련된 경험, 개인적인 경험, 그 외의 경험 순으로 기술하였다.

### 1. 신규 간호사의 개괄적인 프리셉터쉽 경험

프리셉터쉽의 경험에 대해 개괄적으로 표현해 달라는 질문에 신규 간호사들은 프리셉터쉽 자체의 학습 특성과 프리셉터의 교육 방법, 프리셉터의 정의를 표현하였다.

#### 1) 프리셉터쉽의 학습 특성

프리셉터쉽의 학습 특성은 일단 일대일 교육이 이루어짐으로 해서 ‘체계적’이라는 반응이었고 교육 시작 시 지급되는 체크리스트가 교육의 방향을 지시하는 기능이 있으나 일일이 따라 하기 힘들고 특히 정해진 날짜를 현실적으로 지키기 어려웠다는 경험을 표현하였다. 또한 일대일 교육으로 인해 적응하는데 도움을 받았다고 표현하였다.

(1) 체계성있는 교육 : 교육의 연계성이 있으므로 해서 자신들이 체계적인 교육을 경험하였다고 하였다. 대상자들의 구체적인 표현은 다음과 같다.

“학습하는 거요? 일단 한 분께 받아서 연계성은 있는 것 같아요.

반복되니까요. 바뀌면 새로우니까, 선생님이 한분인 게 좋은 것 같기도 하고“(#1)

“제가 할 수 있는 것을 체계적으로 가르쳐 주셨어요...제일 좋았던 것은 프

리셉터가 한 명이라는 것이었어요.”(#7)

- (2) 체크리스트의 활용의 장점과 단점 : 교육의 방향을 잡아주고 빠지는 교육 내용이 없도록 하는 기능은 있으나 병동 상황 상 날짜대로 다 지키기 힘들고 그 내용이 교육 기간 내에 발생하지 않으면 경험할 수 없다는 의견을 제시하였다. 대상자들의 구체적인 표현은 다음과 같다.

“근데 제가 체크리스트를 처음에는 제대로 하다가 날짜대로 체크를 못하고요. 중간중간 보긴 했는데 나중에는 병동이 바쁘고 하니까 병동에서 하는대로...그런데 제가 볼 수 있는 것은 한계가 있잖아요. 체크리스트에 있는 것은 사실 병동에서 보기에는 한계가 있잖아요. 다 볼 수는 없을 것 같아요.”(#3)

“체크리스트를 6개월 정도까지 사용할 수 있게 바꾸면 좋을 것 같아요. 3개월내에는 다 경험할 수 없을 수도 있거든요.”(#4)

“아쉬운 건 금방 말한 것 같이 체크리스트처럼 체계적으로 하면 좋을 것 같은데... 그거대로 완벽하게는 못 하구요. 나름대로 괜찮았던 것 같아요.”(#6)

“도움이 되는 것 같아요. 막상 무엇부터 시작을 해야 하는지 잘 모르는데... 그렇게 (체크리스트가) 딱 있으니 하게 되구요. (프리셉터가) 체크리스트 보시면서요.”(#8)

- (3) 일대일 교육으로 인한 적응의 용이성 : 일대일이라는 교육의 특성상 신규 간호사가 임상 적응에 도움을 받았다는 표현도 있었다.

“네. 일대일대로 하면은 가장 적응을 빨리 하는 것 같아요. 그 병동에 여러 선생님께 질문하기는 어려운데 한 분 선생님이시면 질문의 내용이 틀려도 ‘내 선생님’ 이라고 생각을 하고 사소한 것이나 틀리고 예전에 질문한 것도 잊어버리고도 할 수 있지만요. 다른 선생님은 “넌 그런 거

안 배웠니?” 그러시잖아요. 또 다른 선생님들이 저에게 부담을 느끼지 않는 것 같아요. 제가 (경력간호사가 하는) 일에 하나의 일을 더 첨부한다고 생각을 할 수 있잖아요.”(#2)

“워낙에 두분이라고 정해져 있었는데요. 처음에 제가 받을 때에는 메인으로 하시는 분이 계셨고, 집중적으로 배울 수 있으니까 더 좋은 것 같아요.”(#3)

“잘 지낸 것은 같아요. 프리셉터랑 변표가 같아서 따라가는 것이 정말 좋은 것 같아요. 다양한 선생님과 같이 하면 좋을 것 같기는 한데... 그래도 한 명 선생님이랑 한다면 더 좋을 것 같아요.”(#6)

“선생님이 쉬시는 동안 다른 선생님과 하면서 정말 적응하기 힘들었거든요. 그래서 제 생각에는 프리셉터가 그냥 한 명이 딱 좋은 것 같아요.”(#7)

“한 분이 해주시니까...친해지는 관계가 되구요...한분이 가르쳐 주시면 그래도 제가 정말 모르는 것들 같은 경우에는 그 선생님께 물어 볼 수도 있구요. 그런 장점이 있는 것 같아요.”(#8)

(4) 서로에게 책임감있는 교육 : 일대일 교육이라는 특성상 프리셉터와 신규 간호사가 서로에게 책임감을 느낀다는 표현도 있었다.

“선생님...(정해져) 있으니까 저도 아무래도 도움이 되고, 선생님도 책임감 그런 것도 있으신 것 같아요. 선생님도 자기의 자존심 이런 게 있는 것 같아요. 내가 가르친 애가 제대로 못하면 속상하고 그러시더라고요. 서로에게 책임감을 느낄 수 있어서 좋은 것 같아요.”(#3)

“그때 조금만 더 열심히 할 걸 하는 생각이 들더라고요. 공부해오라고 하면 그냥 해가고 그냥...그래도 선생님은 자기 책임감이 있으니까...”(#6)



<표 4> 프리셉터쉽의 학습 특성

| 프리셉터쉽의 학습 특성        | 신규 간호사의 표현   |
|---------------------|--|
| 체계성 있는 교육           | 학습하는 거요? 일단 한 분께 받아서 연계성은 있는 것 같아요. 반복되니까요. 바뀌면 새로우니까, 선생님이 한분인 게 좋은 것 같기도 하고(#1)  |
| 체크리스트 활용의 장점과 단점    | <p>막상 무엇부터 시작을 해야 하는지 잘 모르는데...그렇게 (체크리스트가) 딱 있으니까 하게 되구요. (프리셉터가) 체크리스트 보시면서요.(#8)</p> <p>근데 제가 체크리스트를 처음에는 제대로 하다가 날짜대로 체크를 못하고요. 중간중간 보긴 했는데 나중에는 병동이 바쁘고 하니 병동에서 하는 대로...그런데 제가 볼 수 있는 것은 한계가 있잖아요. (#3)</p> |
| 일대일 교육으로 인한 적용의 용이성 | <p>일대일대로 하면은 가장 적응을 빨리 하는 것 같아요. 그 병동에 여러 선생님께 질문하기는 어려운데 한 분 선생님이시면 질문의 내용이 틀려도 ‘내 선생님’ 이라고 생각을 하고 사소한 것이나 틀리고 예전에 질문한 것도 잊어버리고도 할 수 있지만요.(#2)</p>  |
| 서로에게 책임감 있는 교육      | <p>선생님도 책임감 그런 것도 있으신 것 같아요. 선생님도 자기의 자존심 이런 게 있는 것 같아요. 내가 가르친 애가 제대로 못하면 속상하고 그러시더라고요. 서로에게 책임감을 느낄 수 있어서 좋은 것 같아요.” (#3)</p>  |

## 2) 프리셉터의 교육 방법

프리셉터의 교육방법으로는 단계적인 방법과 직접 수행하도록 한 후 잘못을 지적하는 방법, 세밀한 부분까지 챙기는 방법을 신규 간호사들이 표현하였다.

- (1) 단계적 교육 방법 : 쉬운 내용부터 교육하거나 경중의 환자부터 담당을 맡김으로서 신규 간호사의 능력의 발전에 따른 책임을 부과하였으며 또한 경

힘해 보지 못한 내용은 따로 기억을 해두었다가 기회가 생길 때 잊지 않고 신규 간호사에게 제공하는 양상을 보였다. 구체적인 신규 간호사의 표현은 다음과 같다.

“검사실은 따로 시간은 내서 견학을 가거든요. 수술실은...오피(OP)를 보는데 너무 추운 거예요. 가서 보고 오니까 나름대로 그래도 도움이 된 것 같아요. 케이스를 하나밖에 못 봤는데.. 앞으로 잘 계획만 있어요. 새 검사가 많잖아요.”(#3)

“제가 스킨테스트를 안 해 봤거든요. (다른 간호사에게)스킨테스트 시킬 것 있으면 한번 해보라고 안 해본 것은 해보라고 그러시더라 구요.”(#6)

“만약에 다른 병실에서 신기한 것들이 있으면 항상 가서 같이 보게 하시구요.”(#7)

“제일 처음에는 가장 심플한... 그 다음의 방을 하고 그런 식으로 했어요.”(#7)

(2) 일단 직접 해보기 : 일단 직접 해보게 하고 잘못을 지적하는 교육 방법을 사용하는 경우도 있었다.

“선생님이 지적을 하실 거라 생각을 하게 되더라고요. 옆에 계시니까 괜히 긴장을 하게 되더라고요. 자세도 약 카드 정리하는 것도 잡히더라고요. 프리젠퍼시니까요. 투약정리를 몇 십분 걸려서 하니까 선생님이 보시다가 이제 내가 할 게 그러시더라고요.”(#2)

“일단은 내가 없다고 생각을 해봐라. 바이탈 사인을 하고 그것을 적어 놓고 그것을 차팅을 해놓으면 선생님이 보시고 체크해 주시구요. 빠뜨린 내용은 선생님이 지적해 주시구요. 열이 나면 열이 나서... 연락을 하거나 혈압이 높으니까 이것도 연락을 해야지 그렇게...그때가 가장 떨렸던 것 같아요. 며칠을 하니까 자신감이 생겼던 것 같아요...며칠인데 그때가 제가 가장 많이 배웠던 것 같아요. 혼자 일을 해야 한다는 그것이 가장 많이 배운 것

같아요. 혼자서 하고 난 다음에 말씀해 주시면 고치고, 다시 한번 되짚어 주시고 하니까...좋은 것 같아요.”(#4)

“무조건 일단 하래요. 뒤에 서서 이렇게 보세요. 6일째가 7일째부터 했어요.”(#9)

- (3) 체크리스트에 나오지 않는 세밀한 부분까지 교육함 : 신규 간호사를 위한 체크리스트에 없는 내용 중에서 실제 상황에서 필요한 부분을 교육하는 세밀함도 있었다. 다음은 신규 간호사의 직접적인 표현이다.

“수시로 오더하는 것을 굉장히 많이 훈련을 시키셨어요. 일찍 끝나는 날에는 제 손을 잡고 병원 구경을 하면서 여기저기를 돌아다니며 가르쳐 주셨어요.”(#7)

“일을 하다가 보면은 상황마다 다른 것이 많잖아요. 그런 것 가르쳐 주셨어요. 세세하게 콜 하는 것까지 가르쳐 주셨어요.”(#8)

<표 5> 프리셉터의 교육 방법

| 프리셉터의 교육 방법                | 신규 간호사의 표현   |
|----------------------------|--|
| 단계적 교육 방법                  | 제일 처음에는 가장 심플한... 그 다음의 방을 하고 그런 식으로 했어요.(#7)  |
| 일단 직접 해보기                  | 일단은 내가 없다고 생각을 해봐라. 바이탈 사인을 하고 그것을 적어 놓고 그것을 차팅을 해놓으면 선생님이 보시고 체크해 주시구요. 빠뜨린 내용은 선생님이 지적해 주시구요... 혼자서 하고 난 다음에 말씀해 주시면 고치고, 다시 한번 되짚어 주시고 하니까... 좋은 것 같아요.” (#4)<br>무조건 일단 하래요. 뒤에 서서 이렇게 보세요. 6일째가 7일째부터 했어요.(#9) |
| 체크리스트에 나오지 않는 세밀한 부분까지 교육함 | 일찍 끝나는 날에는 제 손을 잡고 병원 구경을 하면서 여기저기를 돌아다니며 가르쳐 주셨어요.(#7)<br>일을 하다가 보면은 상황마다 다른 것이 많잖아요. 그런 것 가르쳐 주셨어요. 세세하게 콜 하는 것까지 가르쳐 주셨어요.(#8)  |

### 3) 프리셉터의 정의

신규 간호사들은 프리셉터에 대해 다양한 표현으로 정의를 내렸다.

“한마디로 정의하자면 일단은 “ 정신적 지주” 일단 오티받을 때는 그 선생님과 가장 많이 붙어있고, 같이 보내는 시간이 많으니까 자꾸 찾게 되는 것 같아요. 더 물어보게되구요.”(#1)

“어머니 같은 사람. 병원에서 처음 보는 모델이잖아요.

선생님은 하나하나가...어머니처럼, 그러면서도 같이 일하게 될 동료로서 선생님, 역할 모델. 선생님이 어떻게 보여주는가?...신규에게는 다 몸에 배이는 것이니까... 그래서 프리셉터 선생님이 중요한 것 같아요. 역할 모델

이 가장 큰 것 같아요. 단순한 업무만 배우는 게 아니잖아요. 선생님의 직무 태도, 가치관도 배우고 말 한마디 그 사람을 반영한 거니까.”(#2)

“도와주는 사람 없이 어떻게 일을 하겠어요.”(#4)

“내가 병원 생활을 하는데 있어서 나는 이끌어 줄 수 있는...길잡이가 되어 줄 수 있는.. 그런 사람이라고 생각을 해요.”(#5)

“책임감 있게 봐주는 사람”(#6)

“약간 부모같은 느낌이에요. 부모도 애기를 키울 때 애가... 병원에 적응할 수가 있게 해 주는 것 같아요. 그 선생님이 일하는 것처럼 저도 그렇게 따라가고 있는 것 같아요. 그러면서도 의지할 수 있고 항상 내 편이니까”(#9)

<표 6> 프리셉터의 정의

| 프리셉터의 정의      | 신규 간호사의 표현  |
|---------------|---|
| 정신적 지주        | 일단 오티받을 때는 그 선생님과 가장 많이 붙어있고, 같이 보내는 시간이 많으니까 자꾸 찾게 되는 것 같아요. 더 물어보게 되구요.(#1)                               |
| 어머니 같은 사람     | 선생님은 하나하나가...어머니처럼,(#2)   |
| 역할 모델         | 단순한 업무만 배우는 게 아니잖아요. 선생님의 직무 태도, 가치관도 배우고 말 한마디 그 사람을 반영한 거니까.(#2)  |
| 도와주는 사람       | 도와주는 사람 없이 어떻게 일을 하겠어요.(#4)   |
| 길잡이           | 내가 병원 생활을 하는데 있어서 나는 이끌어 줄 수 있는...길잡이가 되어줄 수 있는... 그런 사람이라고 생각을 해요.(#5)                                     |
| 책임감 있게 봐주는 사람 | 책임감 있게 봐주는 사람.(#6)  |
| 부모            | 약간 부모같은 느낌이에요...병원에 적응할 수가 있게 해 주는 것 같아요. 그 선생님이 일하는 것처럼 저도 그렇게 따라가고 있는 것 같아요. 그러면서도 의지할 수 있고 항상 내 편이니까(#9) |

## 2. 프리셉터쉽을 진행하면서 업무와 관련되어 겪은 경험

- 1) 업무에 익숙치 않음 : 새로운 업무에 적응하느라고 좌충우돌하는 모습을 표현하였다.

“예, (제가) 당뇨병 환자를 좀 제대로 못해서 많이 깨졌죠.

데이에 할 일을 이브닝까지 넘겨야 하니까 오버타임으로 일하고 이 환자  
에게 줄 것을 저 환자에게 줄 뻔하고...”(#1)

“저도 처음에 약을 돌릴 때... 알고 약을 돌리는데 다 누구님? ...네? 하면 다  
대답을 하더라고요. 그래서 프리셉터 선생님이 야! 하면서 그렇게 하면 안  
된다고 그러시더라고요. 혼났어요.”(#6)

<표 7> 업무에 익숙치 않음

|               | 신규 간호사의 표현   |
|---------------|--|
| 업무에<br>익숙치 않음 | 예, (제가) 당뇨병 환자를 좀 제대로 못해서 많이 깨졌죠. 데이<br>에 할 일을 이브닝까지 넘겨야 하니까 오버타임으로 일하고 이<br>환자에게 줄 것을 저 환자에게 줄 뻔하고...(#1)<br>저도 처음에 약을 돌릴 때... 알고 약을 돌리는데 다 누구님?<br>네? 하면 다 답을 하더라고요.(#6) |

- 2) 업무에 필요한 내용의 반복 학습과 자가 학습 : 이론이 아니라 업무에 필요  
한 실제적인 내용을 체득하기 위하여 학습하는 모습을 신규 간호사들이 표  
현하였다.

“환자 이송만.. 시스템을 아는 것만으로도 어려운 것 같아요. 3주 동안은 집  
에 가서 시스템만 공부 한 것 같아요. 적고 읽으면 그렇게 하면서 공부를  
했던 것 같아요. 거의 공부는 하나도 못하고...전화번호 외우느라고 시간을

다 가요.”(#7)

“환자 콜하고 그런 거예요. 담당 콜 해. 네가 가서 한번 연습을 해보라면서 그렇게 말씀을 하시더라고요. 신규 때는 혼나더라도 콜 하라는 거예요. 그리고 좋았던 것은, 학생실습을 할 때 가장 어려웠던 것은 정말 인계하는 것이었어요. 저는... 정말 어려웠거든요. 3주 쯤부터는 제가 스스로 할 수가 있었어요. 그래서 저는 지금은 어렵다고 생각을 안 해요.”(#7)

“솔직히 처음에 혈액은행 같은 경우에도 처음에는 선생님 하시는 것보고 적어 놨다가 집에 가서 노력하고 연습해서 다음날부터 제가 했잖아요.”(#7)

“평일 오프 받으면 검사수치 공부하라고 그러시더라고요. 그 검사를 보고 설명하는 것은 다른 것이라고 그러시더라고요.”(#2)

<표 8> 업무에 익숙치 않음

|                          | 신규 간호사의 표현   |
|--------------------------|--|
| 업무에 필요한 내용의 반복 학습과 자가 학습 | <p>환자 이송만...시스템을 아는 것만으로도 어려운 것 같아요. 3주 동안은 집에 가서 시스템만 공부 한 것 같아요. 적고 읽으면 그렇게 하면서 공부를 했던 것 같아요. 거의 공부는 하나도 못하고...전화번호 외우느라고 시간을 다 가요.(#7)</p> <p>환자 콜하고 그런 거예요. 담당 콜 해. 네가 가서 한번 연습을 해보라면서 그렇게 말씀을 하시더라고요...(#7)</p> <p>솔직히 처음에 혈액은행 같은 경우에도 처음에는 선생님 하시는 것보고 적어 놨다가 집에 가서 노력하고 연습해서 다음날부터 제가 했잖아요.(#7)</p> <p>평일 오프 받으면 검사수치 공부하라고 그러시더라고요. 그 검사를 보고 설명하는 것은 다른 것이라고 그러시더라고요.(#2)</p> |

3) 실수에 대해서 혼남 : 프리셉터쉽 기간에 이미 많은 질책을 받았음을 회상하였다.

“그래서 프리셉터 선생님이 야! 하면서 그렇게 하면 안된다고 그러시더라고요. 혼났어요.”(#6)

“그렇죠 그런데 처음엔 기분이 안 좋은데 알고 보면 정말 제가 잘못 한 거예요. 결국은 내가 빠뜨린 거니까... 친구들도 혼나는 이야기하면 괜찮아요.” (#4)

<표 9> 실수에 대해서 혼남

|            | 신규 간호사의 표현  |
|------------|---|
| 실수에 대해서 혼남 | 그래서 프리셉터 선생님이 야! 하면서 그렇게 하면 안된다고 그러시더라고요. 혼났어요.(#6)<br>그런데 처음엔 기분이 안 좋은데 알고 보면 정말 제가 잘못 한 거예요. 결국은 내가 빠뜨린 거니까... 친구들도 혼나는 이야기하면 괜찮아요.(#4) |

4) 팀워크 : 간호사의 업무는 다른 간호사의 업무진행을 고려하면서 수행되어야 한다는 점을 지적하는 신규 간호사도 있었다.

“나 혼자 하는 것이 아니라 내 뒤에 일을 할 사람까지 생각을 해야한다는 것을 느꼈어요. 간호사일이 혼자 하는 것이 아니구나 같이 일하는 사람을 생각해 줘야 한다는 것을 느꼈어요. 학교에서는 느낄 수 없는 ...내가 못하면 상대가 그 짐을 들어야 한다는 것이 ...”(#2)



<표 10> 팀워크

|     | 신규 간호사의 표현  |
|-----|---|
| 팀워크 | 나 혼자 하는 것이 아니라 내 뒤에 일을 할 사람까지 생각을 해야한다는 것을 느꼈어요. 간호사일이 혼자 하는 것이 아니구나. 같이 일하는 사람을 생각해 줘야 한다는 것을 느꼈어요. 학교에서는 느낄 수 없는...내가 못하면 상대가 그 짐을 들어야 한다는 것이 ...(#2) |

### 3. 프리셉터쉽을 진행하면서 대인관계와 관련되어 겪은 경험

#### 1) 프리셉터와의 관계

- (1) 역할 모델 : 신규 간호사들은 프리셉터를 단순히 업무를 지도하는 사람으로 보는 것이 아니라 그의 가치관이나 태도 등에서까지 본보기가 되는 상대로 인식하고 있었다. 다음은 구체적인 표현들이다.

“의사와 대화를 할 수 있고, 의사보다 더 아는 것이 있고. 그런 모습은 보면 정말 멋지시구요. 저도 빨리 저도 저런 수준이 되어야겠다고 생각을 하지요. 대화 할 때도 당당하게 할 수 있구요.”(#2)

“역할 모델이 가장 큰 것 같아요. 단순한 업무만 배우는게 아니잖아요. 선생님의 직무 태도, 가치관도 배우고 말 한마디 그 사람을 반영한 거니까”(#2)

“일적인 면에서 정말 많이 부럽구요.”(#7)

“환자들에게 되게 잘 해 주세요. 항상 웃는 모습, 환자에게 대하는 것, 일을 하는 것 다 배울 점이라고 생각을 했어요.”(#7)

- (2) 보호자 : 프리셉터가 새로운 환경과 업무, 대인관계 등에서 자신들의 방패

막이가 된다는 표현을 하였다.

“보호받고 있다는 느낌.... 네, 두분 중에서 한 분이요.”(#1)

“그때는 선생님이 계셨어요. 손이 떨려서, 손으로 할 수도 없는 거예요.

‘괜찮아요’라고 말을 하는데 눈물이.. 눈물 흘리는 이유가 다 있는 것 같아요. 아직 난 신규고 그때 선생님이 계셔서...너무 감사했었어요.”(#2)

“안 그랬으면...그때 제가 어느 한 곳에 적응할 때 특별히 적응못하는 것은 아니지만, 말걸 때 두려움이 있잖아요. 다 낯선 사람이고 대화하기가 힘들잖아요.”(#2)

“저희 병동 간호사 같은 경우는 미묘한 직원들과 감정이 있다고 하더라고요. 그런데 프리셉터가 없었다면...제가 그쪽 문제에 치중하다보면 병동 일이나 공부에 집중하지 못 했을 거예요. 그런데 선생님이 있으니까...제가 그쪽으로 가는 에너지를 절약할 수 있다고 그럴까요?. 그런 것 같아요. 그런데 프리셉터가 있으니까 도움이 되더라고요.”(#2)

“그래도 의지 할 사람은 프리셉터일 것 같아요. 적응할 데 없고 그럴 때 어떠한 사건이 일어났을 때 나를 보호 해 주는 것은 프리셉터인 것 같더라고요.”(#5)

“선생님이 아무리 갈귀도 내 편인 것 같아요.

만약에 어려운 환자를 다른 선생님이 저에게 맡기는 그런 상황에서 어려운 환자를 왜 개한테 맡기냐면서 프리셉터가 나서서 방패가 되어 주는 것 같아요.”(#5)

“네. 약간 미심직은 일을 할 때는 다시 한번 물어 볼 수 도 있구요.”(#6)

“주로 선생님께 물어 보구요.”(#7)

“3주 동안 하면서 모든 선생님들과 다 잘 지낼 수 있도록 선생님이 신경을 써 주셨거든요. 같이 계시면 저기 선생님한테 가서 물어 보라고 그렇게 말씀들을 하시구요. 선생님들께도 애가 모르는 것이 있으면 가르쳐 주라고 말씀들을 하셨어요.”(#7)

“그리고 처음 독립하던 날 정말 하나도 생각이 안 나는 거예요. 그래서 막

허둥지둥거렸거든요. 가르쳐 주시면서도 혼내셨어요. 왜 기억을 못하니? 그러시면서...그런데 그건 하나도 섭섭하지 않았어요. 그때는 그게 되게 고마웠어요. 아무도 나에게 신경을 안 써주는데... 막 허둥지둥거리고 있는 나한테 챙겨서 질타해주고 그런 것이 고마웠어요.”(#8)

“그렇죠. 아무래도 그 선생님한테 묻는 게 더 편하구요. 먼저 찾게 되요.”(#8)

“대신에 다른 선생님들이 제가 일을 못 한 것을 가지고 뭐라고 하면은 선생님이 그거는 내가 그렇게 일을 가르쳐서 그런 거야. 이렇게 덮어두시는 것도 있고,”(#9)

- (3) 프리셉터가 자신들에게 강한 책임감을 가지고 있다는 것을 느낌 : 프리셉터가 프리셉티인 자신들의 업무 수행이나 대인관계 등 전반적인 병원 생활에서 매우 강한 책임감을 가지고 때로는 스트레스를 받는다는 사실을 지적하고 있었다. 다음은 구체적인 표현들이다.

“그런데 프리셉터 없이 일을 한다는 것이 사실 상상이 잘 안돼요.

프리셉터 선생님도 제를 내가 책임을 지어야 한다고 생각을 하시는 것 같아요. 어떤 선생님이 프리셉티가 나중에 적응을 못 해서 나갈 때가 가장 가슴이 아프다고 그러시더라고요.”(#5)

“프리셉터가 한 명이면 확실히 좋은 것도 있고 나쁜 것도 있는 것 같아요. 좋은 면은 오히려 책임감을 가지고 가르쳐주는 건 확실하거든요..다른 선생님들과 제가 일을 같이 했을 때 제가 못하면 그 선생님들이 재는 그 선생님한테 이렇게 밖에 못 배웠나? 이런 소리에 신경을 쓰세요. 사석에서 술을 마실 때도 제가 그날 일을 제대로 못하면 저한테 어디 가서 나한테 배웠다고 하지 말라고 그러시더라고요. 그 만큼 책임감을 가지고 계신 것 같더라고요.”(#6)

“되게 도움이 되었던 것 같아요. 그래도 한 선생님이 그렇게 딱 맡아서 가르쳐 주려고 하니까 그러한 면에서 정말 책임감을 가지고 가르쳐 주려고

하시고...”(#8)

“그 선생님들이 가르치시는 게 특별히 많이 가리키는 그런 것은 아니지만 선생님들이 책임감을 가지고 하는 것 같아요. 너는 내가 가르친 사람이니까... 아무래도 자꾸 처음에 데리고 다니면서 자꾸... 너무 좋더라구요.”(#9)

“그 선생님이 저를 가르쳤는데...제가 일을 잘 못하면 자기가 책임감을 느끼는 거예요. 그래서 그렇게 말씀을 하시죠. ‘내가 너를 이렇게 가르쳤니?’ 이렇게 말씀을 하시고 대신에 다른 선생님들이 제가 일을 못 한 것을 가지고 뭐라고 하면은 선생님이 그거는 내가 그렇게 일을 가르쳐서 그런 거야. 이렇게 덮어두시는 것도 있고, 또 다른 선생님들은 제가 일을 못 했다 하면은 재가 프리셉터한테 일을 저렇게 배웠나? 이렇게 말을 하면 그만이지만 프리셉터 선생님은 자기가 가르쳤기 때문에 내가 제대로 가르쳤나 한번 생각해 보시고 아니면 재가 왜 그렇게 잘 못 하고 있지? 그렇게 생각을 하세요.”(#9)

- (4) 챙겨줌 : 프리셉터는 프리셉터가 업무 외에 자신들의 건강이나 식사까지도 신경써주는 점도 있다고 다음과 같이 표현하였다.

“네. 어제는 김장 하셨다고 김치도 챙겨다주셨어요. 밥은 먹느냐고 챙겨 주시구요.”(#1)

“처음에 프리셉터와 적응을 하니깐 일이 쉽게 잘 할 것 같아요.

그러다가 가끔 실통 한 짓도 하고 그러면요. 프리셉터 선생님이 수선생님 앞에서 우리 신규가...이렇게 알아서 했다면서 칭찬해주면 저 자신도 우와~ 내가 했구나. 막 이런 생각을 하구요.”(#2)

“업무적인 것은 솔직히 다 하잖아요. 그런데 프리셉터가 병동을 적응할 수 있게 해준다는 것이죠. 저희 병동 프리셉터 선생님이 매끼마다 밥 먹었냐고 확인을 해 주고요. 성격같기도 하구요. 다 그런 것은 아니예요.”(#6)

“제가 밥을 제대로 못 먹으면 제 인상이 찌푸려진 대요. 그러시면서 그런 세세한 면까지 신경을 쓰시더라구요.”(#7)

“계속 챙기시는 것도 있어요. 이런 일이 이렇게 되어 있는데...이걸 왜 빼먹었니? 이런 식으로 저를 챙겨주세요. 그리고 또 어떤 환자의 랩 결과가 나왔는데...네가 예상할 수 있는 일들도 다 적어 볼 줄 알아야 하는데...너는 시키는 일들만한다 어떻게 하나고...”(#8)

- (5) 프리셉티의 노력 : 프리셉티와의 관계에 있어서 프리셉티도 프리셉티의 지도방향이나 성격에 맞추려고 신경쓰고 나름대로 노력했던 점을 이야기하였다. 그것이 때로는 친숙한 관계가 아니어서 제대로 표현이 안 되는 안타까웠던 심정도 있었다.

“(프리셉티를) 솔직히 말하면 악마같애. 병원 들어와서 정말 딱 주변을 울렸거든요. 그때는 정말 그 선생님 화난 거 봐야 하고... 지금은 선생님이 얼굴 바뀌었던 일은 다시 생각을 하고 그렇게 안 하려고 노력을 해요.”(#7)

“프리셉티 선생님이 되게 힘드실 것 같아요. 되게 바쁜데 그걸 다 설명을 하셔야 하구요. 그런 것이 얼마나 힘이 드시겠어요. 정말 많이 미안한 거예요. 그래도 화도 안내고 그렇게 가르쳐 주시니까 얼마나 감사한지 고맙더라구요. 더 잘하려고 하게 되죠...”(#8)

“혼나는 것은 그래도 그 선생님과 일 하는 게 더 나은 것 같아요. 똑바로 하라고 그렇게 말을 해줘도 매일 한 귀로 듣고 한 귀로 흘리냐고... 그래도 지내고 보니까...심혈관 보면 정말 가슴이 뛰고 표정관리하고...너는 혼났으면 혼난 표정을 지어야지...그게 아닌데...나는 나름대로 잘 하려고 노력하는 것이었는데...”(#9)

<표 11> 프리셉터와의 관계

|                       | 신규 간호사의 표현  |
|-----------------------|---|
| 역할 모델                 | 단순한 업무만 배우는게 아니잖아요. 선생님의 직무 태도, 가치관도 배우고 말 한마디 그 사람을 반영한 거니까    |
| 보호자                   | 어떠한 사건이 일어났을 때 나를 보호 해 주는 것은 프리셉터인 것 같더라고요.                     |
| 강한 책임감을 가지고 있다는 것을 느낌 | 제가 일을 잘못하면 자기가 책임감을 느끼는 거예요. 그래서 그렇게 말씀을 하시죠. ‘내가 너를 이렇게 가르쳤니?’ |
| 챙겨줌                   | 네. 어제는 김장하셨다고 김치도 챙겨다주셨어요. 밥은 먹느냐고 챙겨 주시구요.                     |
| 프리셉터의 노력              | 얼마나 감사한지 고맙더라고요. 더 잘하려고 하게 되죠...                                |

2) 다른 간호사와의 관계 : 신규간호사들은 프리셉터십 기간 동안 프리셉터 외의 다른 간호사들과도 자연스럽게 관계를 형성하는데 큰 어려움은 없었던 것으로 회상하였다.

(1) 업무 중에 병동 내 다른 간호사와의 상호작용 : 업무 활동 중에 다른 간호사와도 역시 도움을 주고 받으면서 혹은 업무 외의 시간에 차츰 관계를 형성할 수 있었다고 표현하였다. 프리셉터가 중간에서 매개체 역할을 하는 경우도 있다고 하였다.

“선생님들이 그 전부터 말도 잘 걸어 주시고 챙겨주시는 것 같아요. 그래서 다른 선생님과 이브닝을 할 때도 저를 잘 확인해 주시고 새로운 것도 보라고 하면서 가르쳐 주셨어요. 다 너무 좋으셔서 가지고...저희 선생님들은 다들 나이가 많으세요. 때로는 위엄있는 표정을 지으시고...바로 위 선배가 4년 차시거든요. 그 선생님도 너무 좋아하세요. 밑에 들어 왔다구요. 선생

님들께서 가르치는 것을 재미삼아 너무 좋아하시거든요.”(#2)

“저 같은 경우에는 (프리셉터)선생님이 있어도 다른 선생님들이 지적을 해주시고 같이 계신 선생님들이 다 잘 해 주 시구요.”(#2)

“저희 병동 선생님들이 다 좋으셔서...태우고 그런 것은 없는 것 같아요. 병동 분위기인 것 같아요.”(#3)

“다른 사람과의 관계요? 특별히 따로 관계가 서먹하거나 그러지 않거든요. 프리셉터 선생님과 하다가도 티타임도 있고 꼭 선생님이 아니여도 더 모르는 것들은 다른 선생님께도 물어보구요. 프리셉터가 매개체가 되어서 다른 선생님들과도 말을 할 수 있게 해주고 그렇게 되더라고요. 오히려 옷 갈아 입으면서 같이 이야기도 할 수가 있구요.”(#5)

“같이 나이트 하는 선생님들 중에 나이가 많으신 선생님이랑 같이 하는 날은 저를 챙겨 주시고...힘든 것 이야기하면 같이 공감해 주시구요.”(#6)

“그러면 먹으러 가고 하면서 친해지는 것 같아요.”(#8)

“그리고 신규니까 자주 데리고 나가서 먹을 것도 사 주시구요. 성격이 비슷한 선생님들과는 잘 지내고...아닌 분들과는 금방 헤어지게 되고 그렇더라고요.”(#9)

- (2) 동년배 간호사와의 관계 : 경력이 많은 간호사와 세대차를 지적하면서 나이 차이가 얼마 안 나는 선배가 가장 편한 상대라는 지적도 있었다.

“그나마 이해하는 것은 선배 바로 윗년 차. (경력이 많은 간호사는) 어디까지나 선생님이에요. 우리 연차가 말을 하는 것이 이해못하는 발언이 될 수가 있거든요. 워낙 고령이니까요. 정말 이해를 못하죠. 버릇이 없다고 생각을 하세요.”(#5)

“여기 (프리셉터) 선생님은요. 나이차가 많이 나는 선생님이 아니라고.. 그게 되게 좋은 것 같아요.”(#8)

<표 12> 다른 간호사와의 관계

|                                  | 신규 간호사의 표현                                   |
|----------------------------------|--|
| 업무 중에<br>병동내 다른<br>간호사와의<br>상호작용 | 다른 선생님들이 지적을 해주시고 같이 계신 선생님들이 다 잘<br>해 주시구요. |
| 동년배 간호사<br>와의 관계                 | 그나마 이해하는 것은 선배 바로 윗년 차.                      |

3) 보호자와의 관계 : 환자 보호자의 반응에 당황하는 모습과 보호자를 보면서 자신의 태도를 점검하는 모습도 보였다.

“환자의 상태가 달라지면 보호자도 달라져요. 저는 너무 무서웠어요. ‘진작 발견했으면 이렇게 되자 않았겠느냐?’ 하면서...저는 당황스러웠거든요.”(#2)  
 “병동에서 있으면 보호자들에게 배우는 것이 많은 것 같아요. 오랫동안 병원에 입원한 환자의 보호자들을 보면 쉽지가 않은데...제가 가끔 너무 힘들다고 생각을 하다가도 그분들은 생각하면 내가 이러면 안 되지 이렇게 생각을 해요.”(#6)

<표 13> 보호자와의 관계

|             | 신규 간호사의 표현                          |
|-------------|-------------------------------------|
| 보호자와의<br>관계 | 환자의 상태가 달라지면 보호자도 달라져요. 저는 너무 무서웠어요 |

4) 의사와의 관계 : 프리셉터쉽 기간이라서 많은 접촉이 있는 것은 아니지만 익숙치 못한 업무 속에서 의사와의 관계에 어려움을 표현하였다.



“의사요? 별로 접촉을 안 해요. 노티 외에는. (제가) 아직 (이름표 색깔이) 노란 딱지니까...자기들이 다 알아요. 얼굴만 봐도 신규인 거 다 알아요. 표정이 굳어 있어서요.”(#2)

“딱 봐서 신졸이면 태우는 것 같아요. 성질내구요, 그런데 딱 태우는 사람만 태우고 안 그런 사람은 안 그러더라고요.”(#7)

“얼굴도 잘 모르고, 옆에 있는데 막 콜하게 되구요. 그러면 너무 민망해요. ‘왜 콜하고 난리야?’ 이런 식으로 말을 하구요.”(#8)

“그 다음이.. 지금 레지던트는 안 그런데... 그 사람이 그렇게 하니까 너무 힘이 드는 것 같아요. (병동 의사제라서) 하루종일 타야 되요.”(#9)

“처음에 노티하는 것은 무조건 저한테 해보라고 해서 하는데 1주인가 2주도 안됐을 때인데...말도 작게 하니까 잘 모르겠고...도대체 뭘 주라고 그런 건지...모르겠어요...(#9)

<표 14> 의사와의 관계

|            | 신규 간호사의 표현                 |
|------------|----------------------------|
| 의사와의<br>관계 | 딱 봐서 신졸이면 태우는 것 같아요. 성질내구요 |

5) 보조인력과의 관계 : 프리셉터쉽 기간 중에는 우선순위에서 밀리는 양상을 보였다.

“네가 잘 지내려면 조무사의 이름도 외워야 한다고 그러시는데...어떻게 챙기겠어요.”(#7)

<표 15> 보조인력과의 관계

|              | 신규 간호사의 표현  |
|--------------|---|
| 보조인력과의<br>관계 | 네가 잘 지내려면 조무사의 이름도 외워야 한다고 그러시는데...<br>어떻게 챙기겠어요. |

6) 간병인과의 관계 : 연구자가 준비한 질문사항에는 없었는데 간병인과의 관계에서의 어려움에 대한 언급도 있었다. 신규 간호사가 아직 완전한 독립이 안된 상태이고 업무의 미숙함으로 인해 장기환자의 간병인인 경우에는 간호사로서 인정을 하지 않는 경우가 있었다.

“가끔씩 정말... 간병인들이 태우세요.”(#6)

<표 16> 간병인과의 관계

|             | 신규 간호사의 표현            |
|-------------|-----------------------|
| 간병인과의<br>관계 | 가끔씩 정말... 간병인들이 태우세요. |

#### 4. 프리셉터쉽을 진행하면서 조직, 행정과 관련되어 겪은 경험

휴가나 인사, 승진 등의 행정적인 절차에 대한 교육이 오리엔테이션 기간에 주어져나 이해하기 힘들고, 프리셉터쉽 기간 중에는 업무를 익히느라 이 부분까지는 미처 생각하지 못한다는 반응이었다.

“수선생님이 배우라고 하셨는데 아직...”(#7)

“그런 건 지금도 그렇지만 그 때는 더 신경 못 쓰죠... 그건 문제가 아니거든요”(#8)

<표 17> 조직, 행정과 관련되어 겪은 경험

|                    | 신규 간호사의 표현                                   |
|--------------------|--|
| 조직, 행정과 관련되어 겪은 경험 | 그런 건 지금도 그렇지만 그 때는 더 신경 못 쓰죠... 그건 문제가 아니거든요 |

## 5. 프리셉터쉽을 진행하면서 개인적으로 겪은 경험

### 1) 현실과 이상과의 차이점

- (1) 이상적으로 생각하는 간호와의 차이점 : 직접 간호시간이 적은 것, 정서적인 면에 대한 간호를 못 하고 있는 것, 간호과정을 적용하지 못하는 점 등을 지적하였다. 또한 학교에서 배운 지식과 임상현장에서 이루어지는 업무상의 차이점, 기대했던 바와는 다른 사회적인 인식에 대한 실망감 등을 표현하였다.

“직접간호시간은 그렇게 많지 못한 것 같아요. 정신적 지지는 못하고 검사 내리고 오더받고 약주고 나면 한 듀티가 다가요. 간호란 그냥 그 사람의 총체적 간호를 해주는 거라 생각을 했는데 그렇게 하려면 시간이 다 가버리니까...뭘랄까?...”(#1)

“학교 때는 간호과정 잘 지켜야한다고 생각했었고, 환자들과의 의사소통 간호사와 의사의 일은 무엇인가..환자를 대할 때...신규의 입장에서는 사실 간호과정은 할 수도 없고요. 입, 퇴원 간호는 하긴 하는 건데 간단하지만 다 할 수가 있잖아요? 사실 그런 것은 할 수 있는 것이지만 할 수가 없다는 것이...환자들과 보호자들과 이야기를 하긴 하는데...이 환자 나에게 특별히 불편사항을 이야기하려고 하는 것은 아니지만 서로 이야기를 하면서 공감

을 해주다가 현실적으로는 제가 할 일이 많으니까... 얼마 안 됐지만 그런 부분이...제가 뭘 하려고 나가는데...환자나 보호자가 무엇을 해달라고 그러면 밝은 표정으로 그것을 해 주지 못하죠. 학교 때는 내가 힘들어도 기술적인 것이나 적응을 하면 더 많이 배우면 더 좋을 것이라고 생각을 했어요. 일을 하다보면 제가 제대로 하지 못 하는 게 너무 많잖아요. 저는 나름대로 계획을 가지고 있었는데 실습을 나오면..."(#3)

"학생 때는 그 질환에 대한 공부를 완전하게 하려고 그랬는데...지금은 하는 일이 많으니까...또 얼마나 많은 일을 소화해내느냐가 중요하니까..병원에서 얼마나 능력을 인정받느냐는 얼마나 빨리빨리 내 많은 일을 잘 하느냐 같아요."(#5)

"제가 사실 간호사가 되려고 했던 이유는 저희 집이 부유하지는 않지만 그래도 환자들이나 어려운 사람들에게 봉사하면서 그렇게 하고 싶다는 생각을 가지고 있었는데 이렇게 막상 와서 일을 하다보니 정말 제가 맡은 환자에게도 봉사를 못 하고 있는 거예요. 업무가 정말 것들이 많아서 이 8시간 안에 일을 다 처리하기에는 일만 하기만 바쁘고 제 스스로에게 실망을 하고 있잖아요. 이론과 임상은 다르다라는 생각이 정말 많이 들었어요. 제가 간호사가 되면서 정말 느끼는 것은 환자들에게 정말 잘 하는 간호사 선생님들 대단하신 것 같다는 생각이 정말 들었구요. 모델로 해서 다시 마음을 재정립 시켜야겠다는 생각을 하게 되었어요."(#7)

"학생 때도 교수님들이 항상 말씀하시기를 너희들은 지식과 전문 기술을 갖춘 직업이다. 자부심을 가져라 그렇게 말씀을 하셨는데요. 대우받을 수 있는 직업 그랬는데...제가 보기에는 정말 아직은 아닌 것 같아요. 3D인데도 우리끼리 인정받으려는... 그런 한 것이 있는 것 같아요. 안타까웠어요. 아주 극소수는 정말 좋겠다고, 이렇게 힘든 일을 선택했다고 그렇게 말씀을 하시는 분도 많지만 아주 극소수니까요."(#7)

"이론으로만 하던 간호학 공부와 실습을 하면서 실습을 통한 간호학 공부를 비교하면서 정말 많은 차이점을 느꼈어요. 책에서는 이렇게 안 하는데...임상에서는 그렇게..."(#8)

“실습 때 이미 환상은 다 깨졌으니까요.”(#9)

- (2) 이상과의 차이점에 대한 고려를 하지 못함 : 업무를 배우느라고 미처 생각해 보지 못 했다는 반응도 있었다.

“아직은 제 이상과 비슷한가를 생각하지는 못 했구요. 8시간만 열심히 하면...적성에만 맞으면 괜찮은 것 같아요. 적성에 맞는 건지 그런 생각은 못하고 있어요. 아직은 그런 생각(업무를 빨리 익혀야겠다는 생각)외에는 없어요. 나중에 시간이 지나면 그런 생각을 하게 되겠지요.”(#4)

“그런 것을 떠나서 적성인 것 같아요. 아직도 딜레마예요. 제일 중요한 건 병동이 저의 성격과 맞아야 할 것 같아요.”(#7)

- (3) 간호사라는 직업에 대한 긍정적인 결론 : 이상과 차이는 있지만 임상에서 실제로 수행하다보니 긍정적인 결론을 내리게 되었다는 경우도 있었다.

“그래도 간호사가 좋긴 해요...그게 간호사가 환자나 보호자에게 이야기하고 별 것 아닌 것도 이야기 해주고 하면 되게 좋아하잖아요. 그런 것을 보면서 그게 진짜 간호사인 것같다 라는 생각을 해요. 그래도 간호사 할만하고...”(#9)

<표 18> 현실과 이상과의 차이점

|                        | 신규 간호사의 표현   |
|------------------------|--|
| 이상적으로 생각하는 간호와의 차이점    | 이론으로만 하던 간호학 공부와 실습을 하면서 실습을 통한 간호학 공부를 비교하면서 정말 많은 차이점을 느꼈어요. 책에서는 이렇게 안 하는데...임상에서는 그렇게...   |
| 이상과의 차이점에 대한 고려를 하지 못함 | 아직은 제 이상과 비슷한가를 생각하지는 못 했구요. 8시간만 열심히 하면...적성에만 맞으면 괜찮은 것 같아요. 적성에 맞는 건지 그런 생각은 못 하고 있어요. 아직은 그런 생각(업무를 빨리 익혀야 겠다는 생각)외에는 없어요. 나중에 시간이 지나면 그런 생각을 하게 되겠지요. |
| 간호사라는 직업에 대한 긍정적인 결론   | 그래도 간호사가 좋긴 해요...그게 간호사가 환자나 보호자에게 이야기하고 별 것 아닌 것도 이야기 해주고 하면 되게 좋아하잖아요. 그런 것을 보면서 그게 진짜 간호사인 것 같다는 생각을 해요. 그래도 간호사 할만하고..                                 |

## 2) 개인적인 어려움의 극복 방법

- (1) 친구/동료/식구 등 주변 사람들과의 대화 : 그 중에서도 같은 일을 하는 대학 친구나 현재 같은 병원에서 신규 간호사로 같이 생활하는 동료와 어려움을 토로하는 것이 주된 스트레스 해소 방법이였다.

“학교친구, 병원친구, 대학원 다니는 친구 주로 같이 사는 같은 병원친구요. 그냥 자고 수다떨고, 주로 먹어요. 밖으로 나갈 엄두는 못 내구요. 지난주에 나이트 끝나고 아침에 집에 다녀왔어요.”(#1)

“그냥 친구들 만나서 이야기하는 것이 가장 도움이 되는 것 같아요.. 같이 간호사를 하니까 병동 이야기를 하고...가장 도움이 많이 되는 것 같아요.”(#3)

“그냥 학교에서 같이 온 친구들 그렇지만 아직은 힘이 드니까...만나거나 연

락을 하지는 못해요. 고등학교 친구들이 서울에서 학교를 다니고 있어서 편하기는 한데 같은 과가 아니라서 이해는 못 하는 것 같더라고요. 그냥 화나고 하는 것은 엄마한테 푸는 것 같아요.”(#8)

(2) 종교

“개인적인 어려움이요? 교회 다니세요? 신앙생활이 꼭 필요하겠구나. 생각했어요. 일하는 것도 힘들구요. 체중이 더 빠지더라고요. 한동안 답답했거든요. 그 동안 사랑하던 성경책을 펼쳐 읽으면서, 말씀으로 힘을 얻고...지금은 괜찮아요.”(#1)

<표 19> 개인적인 어려움의 극복 방법

|                        | 신규 간호사의 표현   |
|------------------------|--|
| 친구/동료/식구 등 주변 사람들과의 대화 | 그냥 친구들 만나서 이야기하는 것이 가장 도움이 되는 것 같아요, 같이 간호사를 하니깐 병동 이야기를 하고...가장 도움이 많이 되는 것 같아요.    |
| 종교                     | 신앙생활이 꼭 필요하겠구나. 생각했어요. 일하는 것도 힘들구요... 그 동안 사랑하던 성경책을 펼쳐 읽으면서, 말씀으로 힘을 얻고...지금은 괜찮아요. |

3) 취업 후 건강 상태

(1) 피로 : 무엇보다도 피로, 피곤함을 호소하였다. 쏟아지는 잠으로 인해 처음에 병원에 취업하면서 세웠던 계획을 진행하지 못하고 있음도 표현하였다.

“처음에는 할 수 있는 것이 많을 거라 생각을 했는데 잠을 자느라고 할 수 있는 것이 없어요. 생각에는 이것도 하고 싶고. 해야 할 일도 많은데 피곤해서 못해요. 졸업하고 나서는 저는 공부를 제대로 못하는 것 같아요. 매

일 생각만 하는 게 짜증이나요. 매일 결심을 하는데 너무 피곤해서 자요. 너무 피곤해요.”(#3)

“취미요? 잠이요... 오프날 잠만 자요...”(#5)

(2) 업무를 위해 건강 관리를 함 : 다음날의 업무와 환자, 같이 일하는 동료 간 호사를 위해 무리하지 않는다는 대답이었다.

“갈수록 내일을 걱정하게 되더라고요. 내가 피곤하면 내가 산만해 지는 것 같아요. 아이브이도 다 터트리고 그래서 갈수록 다음날을 걱정하게 돼서 일단 자야겠다고 생각을 해요.”(#3)

“같이 사는 친구가 쓰러지는걸 보면서 아~건강을 챙겨야겠구나. 밥은 잘 챙겨 먹어야겠다. 지금은 젊어서 잘 모르는데...”(#4)

“제가 볼 때요. 우선 모든 문제의 발생은 제가 모르는 것에 있어서 발생한다는 것을 알았어요. 무식하니까 몸이 힘들구나 그런 생각도 들고, 체력이 좋아야겠구나. 아직은 공부해야겠다. 몸 관리를 해야겠다.”(#4)

“처음 실습 3주 때는 거의 매일 버스에서 항상 잠을 잤어요. 그때 잠을 잘 잤어요.”(#7)

<표 20> 취업 후 건강 상태

|                 | 신규 간호사의 표현   |
|-----------------|--|
| 피로              | 처음에는 할 수 있는 것이 많을 거라 생각을 했는데 잠을 자느라고 할 수 있는 것이 없어요. 생각에는 이것도 하고 싶고, 해야 할 일도 많은데 피곤해서 못해요...매일 결심을 하는데 너무 피곤해서 자요. 너무 피곤해요. |
| 업무를 위해 건강 관리를 함 | 갈수록 내일을 걱정하게 되더라고요. 내가 피곤하면 내가 산만해 지는 것 같아요. 아이브이도 다 터트리고 그래서 갈수록 다음날을 걱정하게 돼서 일단 자야겠다고 생각을 해요.                            |

4) 취미 : 그전에 즐기던 취미생활이나 새로운 분야에 대한 관심을 놓지 않고



있으나 여유가 없어서 지속하지는 못하고 있었다.

“신규지만 벌써 관심이 다른 대로 가고... 수영도 좋아하구요. 컴퓨터 좋아 하거든요. 아직 시작은 못 했어요.”(#5)

“수영하려고 하는데... 조금더 적응되면 시작하려고요...”(#2)

“취미는...정말 하고 싶은 일이 많거든요. 그런데 거의 자는 일 외에는 없어요.”(#7)

<표 21>취미

|    | 신규 간호사의 표현   |
|----|--|
| 취미 | 신규지만 벌써 관심이 다른 대로 가고... 수영도 좋아하구요. 컴퓨터 좋아 하거든요. 아직 시작은 못 했어요.<br>수영하려고 하는데... 조금더 적응되면 시작하려고요... |

## 6. 프리셉터쉽과 관련된 그 외의 경험

이제까지 서술한 내용 외의 경험을 자유롭게 서술하도록 했을 때 프리셉터로서의 위치가 끝나서 독립을 한 과정이나 그 이후에도 이어지는 프리셉터와의 관계, 현행 프리셉터쉽의 수정할 점 등의 내용이 기술되었다.

### 1) 프리셉터쉽 이후의 교육과정

18일간의 프리셉터쉽이 끝나고 난 뒤의 교육 과정은 병동의 특성이나 상황에 따라 다양한 양상을 보였다. 근무번에 따른 업무를 익히도록 같은 근무번을 일정 기간 동안 하도록 하거나 활력징후 측정이나 투약과 같은 기술적인 일만 하는 고정번으로 근무하게 하거나 하는 방법이 있었다. 혹은 경력 간호사와 짝을 이루어서 완전한 책임이 아닌 일부분의 책임만을 지도록 하는 병동도 있었다. 그 중에는

18일의 기간이 종료됨과 동시에 독립해서 근무를 시작한 경우도 있었다.

“저는 처음에만 한, 두 달 정도만 선생님이 고정적인 번표를 주셨어요. 저는 쭉 데이를 했었어요. 다음에는 수간호사 선생님이 돌아가면서 다른 선생님들과 할 수 있게 번표를 짜주셨어요. 네 아직은...다른 친구들은 한달 하고 나서 혼자 일을 하는데 저는 아직 발령이 안 나서...”(#3)

“요즘은 올드 선생님과 하거든요. 저랑 선생님이란 세 방을 보는데 선생님은 한 방을 저는 두 방을 보는 거죠. 선생님은 오더를 받으시고 저는 오더만 받지 않고 선생님의 지시에 액팅을 하는 거예요. 나이트는 안 했구요. 아직 데이랑 이브닝만 했어요.”(#6)

“저는 중간번을 해요. 일종의 황서날(정해진 일정한 업무만 단순하게 하는 방법)이죠. 일단 기술을 익히고 나면 수선생님이 데이, 이브닝, 나이트 순으로 번표를 짜 주신다고 하시더라고요”(#8)

“18일만에 독립했어요.”(#9)

<표 22>프리셉터쉽 이후의 교육과정

|                | 신규 간호사의 표현  |
|----------------|---|
| 프리셉터쉽 이후의 교육과정 | 저는 처음에만 한, 두 달 정도만 선생님이 고정적인 번표를 주셨어요.<br>요즘은 올드 선생님과 하거든요. 저랑 선생님이란 세 방을 보는데 선생님은 한 방을 저는 두 방을 보는 거죠.<br>저는 중간번을 해요.<br>18일만에 독립했어요. |

2) 업무에 익숙해지기 시작함

근무 기간이 증가함에 따라 자신의 시야가 점차 넓어지고 있고 어떤 일에 대

한 자신만의 대처 능력이 생김에 대한 표현이다.

“지금은 환자들이 보여요. 예전에는 아이브이할 때 팔만 보였는데, 지금은 환자들 표정이 보여요. 환자분들도 막 다그치면 내가 당황하면 안되겠다, 좀 능청스러워지는 것 같아요. 지금은 제가 잘 모르는 것도 알아드리겠다고 하면 환자들도 더욱 저를 신뢰하구요, 저도 이렇게 요령이 생기는 것 같아요.”(#4)

“아직도 어렵긴 하지만 노티하거나 할 때 전처럼 떨지는 않아요.”(#6)

<표 23>업무에 익숙해지기 시작함

|               | 신규 간호사의 표현   |
|---------------|--|
| 업무에 익숙해지기 시작함 | 지금은 환자들이 보여요. 예전에는 아이브이할 때 팔만 보였는데, 지금은 환자들 표정이 보여요...좀 능청스러워지는 것 같아요. 지금은 제가 잘 모르는 것도 알아드리겠다고 하면 환자들도 더욱 저를 신뢰하구요, 저도 이렇게 요령이 생기는 것 같아요. 아직도 어렵긴 하지만 노티하거나 할 때 전처럼 떨지는 않아요. |

### 3) 미래에 대한 생각

병동의 경력 간호사를 보면서 자신의 미래의 모습을 떠올리는 신규 간호사도 있었다.

“전 신규잖아요. 그런데 10년차 선생님이나 저나 일하는 게 똑같잖아요. 나중에 10년차가 되면 좀 그렇겠다. 내가 저 연차에 정말 그렇다면 정말 우울하겠다. 10년차 선생님들이 저렇게 바쁘구나. 아침에 일찍 오는구나. 똑같이 힘들게 하는 게...그런 게 지금 신규에서는 그런 생각이 드는데 내가 나중에 그러면 정말 우울하겠다. 그런 생각을 했어요.:(#8)

“저희 병동은 바빠서요. 연차 많으신 선생님들 점심도 못 드시고 일하시구요. 그러니까 시간이 흘러서 적응은 되더라도 항상 새롭잖아요. 뭐 그렇게 변화하는 그런 생활은 아니지만 왜 그런거 항상 바쁘고 똑같이 바쁘고, 맨 이렇게 해야 하나...10년이 되도 똑같이 부담스러울까?...그런 생각을 했어요.”(#9)

<표 24> 미래에 대한 생각

|           | 신규 간호사의 표현   |
|-----------|--|
| 미래에 대한 생각 | 10년차 선생님들이 저렇게 바쁘구나. 아침에 일찍 오는구나. 똑같이 힘들게 하는 게...그런 게 지금 신규에서는 그런 생각이 드는데 내가 나중에 그러면 정말 우울하겠다. 그런 생각을 했어요. |

#### 4) 계속 이어지는 프리셉터와의 관계

독립을 하고 나서도 업무면에서는 프리셉터와 관계가 지속되면서 여전히 신규 간호사는 의지하고 프리셉터는 보호하는 양상을 보이기도 하였다.

“제가 잘못을 하면 선생님도 그러시니까요. 신경을 많이 쓰시는 것 같아요. 피곤하실 것 같아요. 지금도 같이 하잖아요. 저랑 할 때는 몰래 몰래 살짝 살짝 다 도와주시고. 되게 잘 해 주시고. 다른 선생님들이 왜 그러냐고 하면...방어해주죠.”(#6)

<표 25> 계속 이어지는 프리셉터와의 관계

|                   | 신규 간호사의 표현  |
|-------------------|---|
| 계속 이어지는 프리셉터와의 관계 | 제가 잘못을 하면 선생님도 그러시니까요. 신경을 많이 쓰시는 것 같아요. 피곤하실 것 같아요. 지금도 같이 하잖아요. 저랑 할 때는 몰래 몰래 살짝살짝 다 도와주시고. 되게 잘 해 주시고. 다른 선생님들이 왜 그러냐고 하면...방어해주죠. |

5) 프리셉터쉽에 대한 제안

자신의 경험을 근거하여 수정할 점을 열거하였다.

“외과, 내과계로 나뉘서 실습을 해 본다면, 나중에 선택을 하게 해주었으면 좋겠다. 다른 곳을 한번도 해보지 않고 한 곳에서만 일을 한다면 정말 나에 다른 병동을 가본다면...나중에 좋을 것 같아요. 네.”(#4)

“이왕이면 한 분이었으면 좋겠어요.”(#5)

“체크리스트는 6개월까지는 사용할 수 있게 해 주어야 할 것 같아요. 3개월은 너무 짧은 거 같아요.”(#6)

“프리셉터들도 프리셉터의 타입을 파악하려는 노력을 해야한다고 생각해요. 어떤 신규는 야단을 쳐야 잘 배우고 어떤 신규는 그렇게 하면 주눅이 들어서 더 허둥대고... 그러잖아요. 신규는 프리셉터를 이해하고 적응하려고 노력하는데 프리셉터도 그래야지요.”(#7)

<표 26> 프리셉터쉽에 대한 제안

|              | 신규 간호사의 표현   |
|--------------|--|
| 프리셉터쉽에 대한 제안 | <p>정말 나중에 다른 병동을 가본다면... 나중에 좋을 것 같아요.<br/>이왕이면 한 분이었으면 좋겠어요.</p> <p>체크리스트는 6개월까지는 사용할 수 있게 해 주어야 할 것 같아요. 3개월은 너무 짧은 거 같아요.</p> <p>프리셉터들도 프리셉티의 타입을 파악하려는 노력을 해야한다고 생각해요.</p> |

#### 6) 현실과 이상의 차이점

프리셉터쉽 때도 이미 이상과의 괴리감에 대한 언급이 있었는데 독립을 해서 실제로 책임감을 가지고 업무를 수행하고 있는 현재에도 그 고민은 계속되고 있었고, 업무에 익숙해지니까 간호사란 직업 자체에 회의를 하는 신규 간호사도 있었다. 또한 근무를 시작한 지 얼마되지 않은 자신이 벌써 학생 실습 때 실망한 간호사의 모습을 보이고 있다는 점이 실망스럽다는 표현도 있었다.

“제가 벌써 그러고 있는 거예요. 일에 바빠서 환자 말 끊기도 하고 모 해달라고 하면 벌써 인상을 쓰고 있고... 기꺼운 마음으로 하지 못하고...”(#3)

“학생 때는 정말 꿈이 많잖아요. 환자에게 이렇게 해줘야지 저렇게 해줘야지...그런 생각을 하게 되는데...잘 모르니까 이렇게 말을 하면 되나? 이런 생각을 하구요. 환자들도 저를 신뢰 못해서 다른 선생님들한테 물어 보고, 하면은 마음의 상처를 입고...”(#8)

“이 길은 내 길이 아니 것 같아. 다른 길을 찾아봐야 되는 건 아닌가?... 그런 생각까지 하게 되더라 구요. 그만둬야겠다는 생각을 하게 되더라 구요. 잘 모르겠어요. 요즘은 그냥 일이 많고 그러니까...우선은 간호사라는 직업이 무엇인가? 약간 회의하는 것 같아요. 처음 여기에 왔을 때는 일에 혈떡

거리느라고 그런 생각을 못 했었거든요, 그런데 지금은 그래도 와서 일이 조금은 익어서 그런 회의적인 생각이 드는 것 같아요.”(#8)

<표 27> 현실과 이상의 차이점

|             | 신규 간호사의 표현   |
|-------------|--|
| 현실과 이상의 차이점 | <p>모 해달라고 하면 벌써 인상을 쓰고 있고... 기꺼운 마음으로 하지 못하고...</p> <p>그러니까...우선은 간호사라는 직업이 무엇인가? 약간 회의하는 것 같아요. 처음 여기에 왔을 때는 일에 혈떡거리느라고 그런 생각을 못 했었거든요, 그런데 지금은 그래도 와서 일이 조금은 익어서 그런 회의적인 생각이 드는 것 같아요.</p> |

## V. 논 의

본 연구에서는 프리셉터쉽의 적용을 받은 신규 간호사의 경험을 개략적인 경험, 업무적인 측면, 조직/ 행정적인 측면, 대인관계 측면, 개인적인 측면, 그 외의 경험으로 나누어서 확인하고자 하였다.

### 1. 신규 간호사의 개괄적인 프리셉터쉽 경험

프리셉터쉽의 경험에 대해 개괄적으로 표현해 달라는 질문에 신규 간호사들은 프리셉터쉽 자체의 학습 특성과 프리셉터의 교육 방법, 프리셉터의 정의를 표현하였다.

프리셉터쉽의 학습 특성은 일단 일대일 교육이 이루어짐으로 해서 체계적이라는 반응이었고 일대일 교육으로 인해 적응하는데 도움을 받았다고 표현하였다. 또한 프리셉터나 프리셉티나 서로에게 책임감을 가질 수 있는 교육 방법이라는 지적이었다. 특히 교육 시작시 지급되는 체크리스트에 대한 언급을 많이 했는데 체크리스트가 도움이 되기는 하나 일일이 따라 하기 힘들고 특히 정해진 날짜를 현실적으로 지키기 어려웠다는 경험을 표현하였다.

이는 프리셉터쉽 적용 사례연구를 수행한 김창희 외(2000)가 프리셉터쉽 후에 신규 간호사들에게 실시한 설문조사에서 '프리셉터로부터 책임감있게 원칙을 적용한 간호기술을 배울 점'을 긍정적인 점으로 열거한 결과와 일치한다. 또한 같은 연구에서 '프리셉터쉽 기간 동안 학습목표 혹은 일정은 프리셉터와 같이 수립하였다'라는 항목이 5점 척도에 평균 3.76으로 비교적 높은 점수를 나타낸 것과는 일치하는 결과이다.

체크리스트의 경우에는 연구대상 병원 간호부에서는 현재 3개월의 기한을 두고 각 항목을 모두 완성하도록 하고 있는데 신규 간호사의 지적대로 병동에서 적은 횟수로 발생하는 항목의 경우에는 기한을 늘려서 적용하는 방법을 취할 것을 고려해 봐야 할 것이다.



프리셉터의 교육 방법으로는 단계적인 방법과 직접 수행하도록 한 후 잘못을 지적하는 방법, 세밀한 부분까지 챙기는 방법으로 구분할 수 있었다. 단계적 교육 방법은 쉬운 내용부터 교육하거나 경증의 환자부터 담당을 맡김으로서 신규 간호사의 능력의 발전에 따른 책임을 부과하였다. 또한 경험해 보지 못한 내용은 따로 기억을 해두었다가 기회가 생길 때 잊지 않고 신규 간호사에게 경험할 수 있도록 배하였다. 구체적으로 프리셉터가 어떤 교육 방법을 사용하는지에 대한 선행 연구가 없어서 비교하기 어려우나 프리셉터쉽이 현실-기반의 임상 전략(Alspach, 1992)이라는 점에서 프리셉터는 이론보다는 경험과 실습을 중시하는 방법을 사용하는 것이 당연하다 하겠다.

또한 신규 간호사들은 프리셉터에 대해 다양한 표현으로 정의를 내렸다: '정신적 지주', '어머니 같은 사람', '역할 모델', '도와주는 사람', '길잡이', '책임감있게 봐주는 사람', '보모'. 이는 선행 연구자들이 프리셉터의 정의를 '역할 모델'(Bick, 2000), '보호막'(Thomas, 2000)로 내린 것이나, 멘티가 멘토를 '가족 관계 : 큰형, 아버지, 가이드, 선배 동료, 카운셀러'(Schrodt, 2003) 등으로 묘사한 결과와 비슷한 양상을 보이고 있다.

## 2. 프리셉터쉽을 진행하면서 업무와 관련되어 겪은 경험

업무와 관련된 경험을 묻는 질문에 신규 간호사들은 다음의 4범주로 대답을 하였다. 가장 많은 언급은 업무에 익숙치 않음을 토로하는 것이었고 그 것을 보상하고자 업무에 필요한 내용의 반복 학습과 자가 학습을 하고 있었다. 학습내용은 이론이 아니라 실제로 임상에서 간호수행을 위해 당장 필요한 요소로 구성되어 있었다. 이는 손행미 외(2001)가 신규 간호사가 임상에서 필요한 지식이나 수행시 발생하는 각종 문제해결을 위해 공부하거나 스스로 터득하게 되는 과정을 '체득하기'라고 표현했던 것과 유사한 과정을 거치고 있었다.

또한 업무에 익숙치 않음으로 인한 실수에 대해서 질책을 받은 경험을 회상하였다. 이는 '태움을 당함'(손행미 외, 2001), '힘겨움'(김복순 외, 1999), '당혹감'(박수정, 1997) 등으로 추출된 선행 연구의 결과와 같다.

그리고 선행연구에서는 볼 수 없었던 내용인, 간호사의 업무는 다른 간호사의 업무진행을 고려하면서 수행되어야 하며, 간호가 단지 자기 자신만 잘 한다고 진행되는 것이 아니라 팀워크가 필요함을 느꼈다는 소감도 있었다. 이는 신규 간호사가 교육 초기에 이미 다른 간호사와의 관계를 중요시하게 되는 경험을 하고 있는 결과라고 하겠다.

### 3. 프리셉터쉽을 진행하면서 대인관계와 관련되어 겪은 경험

대인관계에서 신규 간호사들은 프리셉터와의 관계를 가장 많이 표현하였다.

신규 간호사들은 프리셉터를 단순히 업무를 지도하는 사람으로 보는 것이 아니라 간호사로서의 가치관이나 태도 등에서까지 본보기가 되는 상대로 인식하고 있었다. 또한 프리셉터가 새로운 환경과 업무, 대인관계 등에서 자신들의 방패막이 역할을 한다고 하였다. 뿐만 아니라 프리셉터가 자신들에게 강한 책임감을 가지고 있다는 것을 느끼고 업무 외의 부분까지 챙겨주는 것에 고마워하였으며 대인관계를 잘 맺기 위하여 프리셉터로서 나름의 노력을 하고 있는 것으로 나타났다. 또한 프리셉터가 보호의 기능을 하면서 동시에 다른 간호사나 의사, 보조원 등 병원내 다른 인력과의 관계형성의 매개 역할도 하는 것으로 나타났다.

이제까지 선행연구에서 신규 간호사의 역할 적응을 돕는 가장 중요한 인적자원은 동료 간호사로 많은 일치점을 보고 있다(한윤복 외, 1987; 김조자 외, 1990 ; 안은경, 1995 ; 박수정, 1997; 주민선, 2000). 그에 덧붙여 신규 간호사의 교육에 프리셉터쉽을 적용하는 경우, 넓은 의미의 동료 간호사에서 이 연구에서 나온 결과와 같이 프리셉터라는 특정 동료 간호사로 그 범위가 좁혀진다고 하겠다. 이는 프리셉터가 신규 간호사의 교육에서 가장 중요한 교육적 인적자원인 동시에 신규 간호사의 병원 생활 전반에 걸친 적응을 지지하는 인적자원으로서의 활용도가 높음을 시사한다고 하겠다.

다른 간호사와의 관계에서 프리셉터들은 프리셉터쉽 기간 동안 프리셉터 외의 간호사들과도 자연스럽게 관계를 형성하는데 큰 어려움은 없었던 것으로 회상하였다.

업무 중에 병동 내 다른 간호사 역시 신규 간호사의 교육이나 업무 진행에 도움을 주고 있었으며, 신규 간호사가 병동내 다른 간호사와 인간관계를 형성하는데에는 업무 외의 활동도 도움이 되고 있었다. 또한 경력이 많은 간호사와 세대차를 지적하면서 나이 차이가 얼마 안 나는 선배가 가장 편한 상대라는 지적도 있었다.

임상 실무를 수행하면서 점차 보호자와도 상호작용을 하는데 환자 보호자의 예기치 않은 반응에 당황하는 모습과 보호자를 보면서 간호사로서 자신의 태도를 점검하는 모습도 보였다.

의사와의 관계에서는 프리셉터십 기간 내에 직접적인 많은 접촉이 있는 것은 아니지만 익숙치 못한 업무 속에서 의사와의 관계에 어려움을 표현하였다. 비록 프리셉터의 대인관계 기술을 옆에서 보면서 배우는 과정이 있다는 표현도 있었지만 여전히 의사와의 관계에서 부담을 느끼고 있는 신규 간호사를 돕기 위해서는 의료진간의 의사소통을 위한 지침서 등의 자료의 활용도 모색해 봐야 할 것으로 생각된다.

보조원과의 관계는 프리셉터십 기간 중에는 우선순위에서 밀리는 양상을 보였다. 연구자가 준비한 질문사항에는 없었는데 간병인과의 관계에서의 어려움에 대한 언급도 있었다. 프리셉티가 아직 완전한 독립이 안 된 상태이고 업무가 미숙하다는 이유로 장기 환자의 간병인인 경우에는 간호사로서 인정을 하지 않을 뿐만 아니라 실무수행에 어려움을 주는 경우가 있었다.

위의 결과는 주민선(2000)이 제시한 주제모음 중 제1 주제인 '여러 사람들과 같은 공간에서 조화를 이루어 근무해야 하는데서 오는 어려움이 있다'와 동일한 내용을 구성하고 있다. 병원에는 다양한 직종의 인력이 환자를 중심으로 포진하고 있다. 간호사는 게다가 24시간 환자 곁을 지켜야 하고, 업무 특성상 다양한 의사소통의 중심에서 중간 통로 역할을 하는 경우가 많다. 따라서 자신의 직무분장을 파악함과 동시에 신규 간호사는 많은 종류의 인력이 지니는 각각의 직무도 익히고 적응해야 하며 그것이 자신의 직무와 어떤 연관성을 갖는지를 이해해야 한다. 따라서 신규 간호사를 위한 전체 오리엔테이션 프로그램에 다른 부서의 역할이나 업무의 단순한 소개뿐만이 아니라 신규 간호사가 그들과 함께 업무를 수행하는데 필요한 내용을 각 부서에서 직접 강의를 한다든지 혹은 만남이나 대화의 시간 등

을 마련하여 제공하는 것이 도움이 될 것으로 사료된다.

#### 4. 프리셉터쉽을 진행하면서 조직, 행정과 관련되어 겪은 경험

휴가나 인사, 승진 등의 행정적인 절차에 대한 교육이 오리엔테이션 기간에 주어지거나 이해하기 힘들고, 프리셉터쉽 기간 중에는 업무를 익히느라 이 부분까지는 미처 생각하지 못한다는 반응이었다. 따라서 신규 간호사가 업무에 어느 정도 적응을 하고 난 시점을 택하여 이 부분에 대해 다시 한번 더 교육을 제공하는 것이 효율적일 것이다.

#### 5. 프리셉터쉽을 진행하면서 개인적으로 겪은 경험

신규 간호사들은 많은 선행 연구가들이 이미 지적했듯이 현실과 이상의 괴리에서 오는 '현실 충격'을 언급하였는데 이상적으로 생각하는 간호와의 차이점을 다음과 같이 서술하였다 : 직접 간호시간이 적은 것, 정서적인 면에 대한 고려의 미흡, 간호과정을 적용하지 못하는 점, 학교에서 배운 지식과 임상현장에서 이루어지는 업무상의 차이점, 기대했던 바와는 다른 사회적인 인식에 대한 실망감 등이다. 이는 손행미 외(2001)의 연구에서 나타난 '부정적인 간호직의 이미지'나 주민선(2001)의 주제4 : 간호사의 현실에 부딪치면서 정체감이 흔들린다는와 같은 의미를 나타내고 있다. 프리셉터쉽을 적용하는 이유 중에는 신규 간호사의 현실 충격을 감소시키고자 하는 의도가 있다. 그러나 프리셉터가 보호나 매개 역할을 하는 것으로 확인되었음에도 불구하고 이런 어려움들이 계속되는 것을 볼 때 학생 임상실습 때부터 연계된 이중 문화체험(박수정, 1997)과 같은 또다른 프로그램의 필요성이 대두된다고 하겠다.

또 다른 응답은 업무를 배우느라고 미처 이상과의 차이점에 대해 관심을 두지 못하는 상황인 간호사도 있었다. 또한 이상과 차이는 있지만 실제로 임상에서 수행하다보니 긍정적인 결론을 내리는 경우도 있었다.

개인적으로 어려울 때는 친구/동료/식구 등 주변 사람들과의 대화가 주된 해

소 방법이였으나 그 중에서도 같은 일을 하는 대학 친구나 현재 같은 병원에서 신규 간호사로 같이 생활하는 동료와 어려움을 토로하는 것이 서로 이해가능하고 동병상련이라서 가장 도움이 된다고 하였다. 면담 말미에 대부분의 신규 간호사들이 다른 면담 대상자들은 어떻게 지내고 있는가를 연구자에게 질문하였다. 따라서 비슷한 시기에 실습을 시작한 신규 간호사들에게 간호부 주관의 만남의 시간을 제공하거나 동료 멘토링, 그룹 멘토링, e-멘토링(장원섭 외, 2002) 등의 기회를 제공하는 방법 또한 모색해 봐야할 것이다. 그 외에 종교가 도움이 되었다는 응답도 있었다. 이는 김복순 외(1999)의 근거론적 페러다임에 따른 상위 범주인 '주변지'와 같은 결과이다.

김조자 외(1990)의 연구에서 신규 간호사들이 역할 적응에의 영향 요인 중요도를 채용당시, 3개월, 1년 각 시점에서 모두 건강을 1순위로 도출한 것과 유사하게 이번 면담 대상 신규 간호사들도 가장 걱정하는 점으로 취업 후 건강 상태를 꼽았다. 무엇보다도 피로, 피곤함을 호소하였다. 또한 다음날의 업무와 환자, 같이 일하는 동료 간호사를 위해 무리하지 않는다는 대답이었다. 장시간 서서 일해야 하고 많이 걸어야 하며 근무변이 일정하지 않은 간호사라는 직종의 특성에 신체가 적응하는 과정이라서 많은 피로가 있을 수밖에 없으며, 이에 대해서 업무를 위해 자신의 생활을 맞춰나가는 적응양식을 보이고 있었다.

그전에 즐기던 취미생활이나 새로운 분야에 대한 관심을 놓지 않고 있으나 여유가 없어서 지속하지는 못하고 있었다. 그렇지만 여유가 생기면 다시 시작하겠다는 반응이었다.

## 6. 프리셉터쉽과 관련되어 그 외에 경험

서술한 내용 외에 경험을 자유롭게 서술하도록 했을 때 프리셉터로서의 위치가 끝나서 독립을 한 과정이나 그 이후에도 이어지는 프리셉터와의 관계, 현행 프리셉터쉽의 수정할 점 등의 내용이 기술되었다.

18일간의 프리셉터쉽이 끝나고 난 뒤의 교육 과정은 병동의 특성이나 상황에 따라 다양한 양상을 보였다. 근무변에 따른 업무를 익히도록 같은 근무변을 일정

기간 동안 하도록 하거나 활력징후 측정이나 투약과 같은 기술적인 일만 하는 고정번호로 근무하게 하거나 하는 방법이 있었다. 혹은 경력 간호사와 짝을 이루어서 완전한 책임이 아닌 일부분의 책임만을 지도록 하는 병동도 있었다. 그 중에는 18일의 기간이 종료됨과 동시에 독립해서 근무를 시작한 경우도 있었다. 프리셉터쉽 이후의 교육이 이렇게 여러 가지 방법으로 이루어지고, 기간 또한 다양하였다. 따라서 프리셉터쉽 이후의 기간에 대한 교육 계획이 병동 상황과 각 신규 간호사의 능력을 고려하여 구체적으로 수립되어야 할 것으로 사료된다. 혹은 현행의 프리셉터쉽 기간의 연장도 고려해 봐야 할 것이다.

신규 간호사 중에는 업무에 익숙해지기 시작한다는 표현도 하였다. 근무 기간이 증가함에 따라 자신의 시야가 점차 넓어지고 있고 어떤 일에 대한 자신만의 대처 능력이 생김에 대한 표현이다.

병동의 경력 간호사를 보면서 자신의 미래의 모습을 떠올리는 신규 간호사도 있었다.

독립을 하고 나서도 업무면에서는 프리셉터와 관계가 지속되면서 여전히 의지하고 보호받는 양상을 보이기도 하였다.

신규 간호사들은 자신의 경험을 근거하여 현행 프리셉터쉽의 수정할 점을 열거하였다. 여러 과를 실습하게 하고 추후에 선택할 기회를 준다든지, 프리셉터는 한 명으로 압축했으면 좋겠다든지, 실제 병동 상황을 고려하여 체크리스트의 기간을 6개월로 연장하는 의견, 마지막으로 프리셉터들도 프리셉터의 타입을 파악하려는 노력을 해야한다는 의견이 있었다. 프리셉터의 지도유형과 신규 간호사의 학습유형이 신규 간호사의 업무수행과 교육 만족도에 미치는 영향을 연구한 김지영(2003)이 지적한 대로 신규 간호사의 학습유형을 프리셉터가 파악하여 각 학습유형에 대한 장,단점 및 효과적인 지도방법을 이해하고 이를 교육하는데 있어 적용하는 것이 필요하다. 또한 신규 간호사의 교육요구를 사정하고 신규 간호사의 경험을 기준으로 업무 현장에서 의미있게 해석하여 교육을 하도록 프리셉터가 도와주어 교육 만족도를 높이는 효과적인 교육을 시행하여야 한다.

프리셉터쉽 때도 이미 이상과의 괴리감에 대한 언급이 있었는데 독립을 해서 실제로 책임감을 가지고 업무를 수행하고 있는 현재에도 그 고민은 계속되고 있

었고, 업무에 익숙해지니까 간호사란 직업 자체에 회의를 하는 신규 간호사도 있었다. 또한 근무를 시작한 지 얼마되지 않은 자신이 벌써 학생 실습 때 실망한 간호사의 모습을 보이고 있다는 점이 실망스럽다는 표현도 있었다.

신규 간호사는 학교를 졸업하고 임상이라는 새로운 문화와 부딪치면서 현실을 극복하고 끊임없이 전문인으로 성장하고 발전하기 위하여 노력하고 있으며 이들은 곧 돌봄 제공자이면서 동시에 돌봄 수혜자이다(박수정, 1997). 본 연구의 결과에 따르면 프리셉터십을 적용받은 신규 간호사들 역시 이전 연구에서 밝혀진 바와 유사한 경험을 하고 있으나 프리셉터라는 존재가 그들에게 앓은 판막(Thomas, 2000)과 같은 역할을 하면서 때로는 보호하고 때로는 외부세계와 연결고리가 되어 주고 때로는 질책하고 때로는 칭찬하면서 그 경험을 통과하도록 이끌고 있다. 따라서 프리셉터를 위한 교육 프로그램 내에 프리셉터의 경험을 상세하게 제공하여 신규 프리셉터들이 신규 간호사에 대한 충분한 이해를 가지고 교육에 임하도록 해야 할 것이다. 또한 신규 간호사의 요구와 제안 사항을 고려하여 프리셉터십을 수정 보완하여 운영하도록 해야 할 것이다.

## VI. 결론 및 제언

### 1. 결 론

본 연구에서는 프리셉터쉽의 적용을 받은 신규 간호사의 경험을 개략적인 경험, 업무적인 측면, 조직/ 행정적인 측면, 대인관계 측면, 개인적인 측면, 그 외의 경험으로 나누어서 면접을 통한 내용 분석법을 사용한 서술적 탐색 연구이다.

연구 기간은 2003년 11월 24일부터 2003년 12월17일까지였고 연구 대상자는 2003년에 학교를 졸업하고 현재 Y 대학 부속병원에 채용되어 근무기간이 6개월 미만인 간호사이다. 직접 면접을 통하여 자료를 수집하였고 내용 분석법을 사용하여 자료를 분석하였다.

앞에서 언급한 연구 결과에 의하여 다음과 같은 결론을 제시한다.

1. 프리셉터쉽 경험에 대한 신규간호사의 개괄적인 표현은 프리셉터쉽 자체의 학습 특성과 프리셉터의 교육 방법, 프리셉터의 정의로 요약된다. 프리셉터쉽은 일대일 교육이 이루어짐으로 해서 체계적이고 쌍방간에 책임감을 가질 수 있는 교육형태로, 임상실무에 적용하는데 도움이 되었다. 교육 도구인 체크리스트는 도움이 되기는 하나 일일이 따라 하기 힘들고 특히 정해진 날짜를 현실적으로 지키기 어려운 점이 있었다. 프리셉터의 교육 방법으로는 단계적인 방법과 직접 수행하도록 한 후 잘못을 지적하는 방법, 세밀한 부분까지 챙기는 방법이 사용되고 있었다. 또한 신규 간호사들은 프리셉터에 대해 기존의 연구와 비슷하게 다양한 표현으로 정의를 내렸다: '정신적 지주', '어머니 같은 사람', '역할 모델', '도와주는 사람', '길잡이', '책임감있게 봐주는 사람', '보모'.

2. 프리셉터쉽을 진행하면서 업무와 관련되어 겪은 경험에서 신규 간호사들은 업무에 익숙치 않음을 가장 많이 언급하였다. 이를 보상하고자 업무에 필요한 내용의 반복 학습과 자가 학습을 하고 있었다. 따라서 신규 간호사들이 필요로 하는 학습내용의 확인과 학습 기회의 제공이 필요하다. 또한 업무에 익숙치 않음으로



인한 실수에 대해서 질책을 받은 경험이 있었으며 또한 간호가 단지 자기 자신만 잘 한다고 진행되는 것이 아니라 팀워크가 필요함을 느꼈다고 표현하였다.

3. 프리셉터쉽을 진행하면서 경험한 대인관계에서 프리셉터와의 관계가 가장 비중이 높았다. 신규 간호사들은 프리셉터를 단순히 업무를 지도하는 사람으로 보는 것이 아니라 그의 가치관이나 태도 등에서까지 본보기가 되는 상대로 인식하고 있었다. 또한 프리셉터가 새로운 환경과 업무, 대인관계 등에서 자신들의 방패막이 역할을 한다고 하였다. 뿐만 아니라 프리셉터가 자신들에게 강한 책임감을 가지고 있다는 것을 느끼고 업무 외의 부분까지 챙겨주는 것에 고마워하였으며 대인관계를 잘 맺기 위하여 프리셉터의 나름의 노력을 하고 있는 것으로 나타났다. 다른 간호사와의 관계에서 프리셉터들은 프리셉터쉽 기간 동안 프리셉터 외의 간호사들과도 자연스럽게 관계를 형성하는데 큰 어려움은 없었던 것으로 회상하였다. 업무 중에 병동 내 다른 간호사 역시 교육이나 업무 진행에 도움을 주고 있었으며 업무 외의 활동을 통해 인간관계도 형성하고 있었다. 동년배 간호사와의 관계에서는 경력이 많은 간호사와 세대차를 지적하면서 나이 차이가 얼마 안 나는 선배가 가장 편한 상대라는 지적도 있었다.

임상 실무를 수행하면서 점차 보호자와도 상호작용을 하는데 환자 보호자의 예기치 않은 반응에 당황하는 모습과 보호자를 보면서 자신의 태도를 점검하는 모습도 보였다. 의사를 비롯한 다른 직종의 인력과 관계에서는 프리셉터쉽 기간이라서 많은 접촉이 있는 것은 아니지만 익숙치 못한 업무 속에서 어려움을 겪고 있는 것으로 표현되었다. 이는 다양한 직종과 함께 일해야 하는 간호사라는 직종의 특성이 반영된 결과로 신규 간호사에게 더 많은 정보를 제공하여야 할 것이다.

4. 프리셉터쉽을 진행하면서 조직, 행정과 관련되어 휴가나 인사, 승진 등의 행정적인 절차에 대한 교육이 오리엔테이션 기간에 주어지나 이해하기 힘들고, 프리셉터쉽 기간 중에는 업무를 익히느라 이 부분까지는 미처 생각하지 못한다는 반응이었다.

5. 프리셉터쉽을 진행하면서 개인적으로 겪은 경험으로는 '현실 충격'을 언급하였다. 직접 간호시간이 적은 것, 정서적인 면에 대한 고려의 미흡, 간호과정을 적용하지 못하는 점, 학교에서 배운 지식과 임상현장에서 이루어지는 업무상의 차이

점, 기대했던 바와는 다른 사회적인 인식에 대한 실망감 등이다. 그러나 업무를 배우느라고 미처 이상과의 차이점에 대해 관심을 두지 못하는 상황인 간호사도 있었다. 또한 그런 차이는 있지만 임상에서 실제로 임상에서 실제로 수행하다보니 긍정적인 결론을 내리는 경우도 있었다.

개인적으로 어려울때는 친구/ 동료 /식구 등 주변 사람들과의 대화가 주된 해소 방법이었으나 그 중에서도 같은 일을 하는 대학 친구나 현재 같은 병원에서 신규 간호사로 같이 생활하는 동료와 어려움을 토로하는 것이 서로 이해가능하고 동병상련이라서 가장 도움이 된다고 하였다. 그 외에 종교가 도움이 되었다는 응답도 있었다. 취미생활이나 새로운 분야에 대한 관심을 놓지 않고 있으나 여유가 없어서 지속하지는 못하고 있었다.

6. 프리셉터쉽과 관련되어 서술한 내용 외에 경험을 자유롭게 서술하도록 했을 때 프리셉터로서의 위치가 끝나서 독립을 한 과정이나 그 이후에도 이어지는 프리셉터와의 관계, 현행 프리셉터쉽의 수정할 점 등의 내용이 기술되었다. 18일간의 프리셉터쉽이 끝나고 난 뒤의 교육 과정은 병동의 특성이나 상황에 따라 다양한 양상을 보였다. 신규 간호사 중에는 업무에 익숙해지기 시작한다는 표현도 하였다. 병동의 경력 간호사를 보면서 자신의 미래의 모습을 떠올리는 신규 간호사도 있었다. 독립을 하고 나서도 업무면에서는 프리셉터와 관계가 지속되면서 여전히 의지하고 보호하는 양상을 보이기도 하였다.

신규 간호사들은 자신의 경험을 근거하여 현행 프리셉터쉽의 수정할 점을 열거하였다. 여러 과를 실습하게 하고 추후에 선택할 기회를 준다든지, 프리셉터는 한 명으로 압축했으면 좋겠다든지, 실제 병동 상황을 고려하여 체크리스트의 기간을 6개월로 연장하는 의견, 마지막으로 프리셉터들도 프리셉터의 타임을 파악하려는 노력을 해야한다는 의견이 있었다.

본 연구에서 프리셉터쉽이 신규 간호사의 역할 적응에 긍정적인 영향을 미치는 것은 선행연구들과 다름없이 나타났다. 그러나 실제적으로 프리셉터쉽이 적용되고 있는 현장에서 신규 간호사들이 경험하기에 부족한 점 역시 함께 표현되고 있다. 이에 앞에서 논의되었던 더 많은 전략들이 개발되고 적용될 필요성이 있다고 하겠다.

## 2. 제 언

프리셉터쉽을 적용받은 신규 간호사의 경험에 대한 연구결과를 토대로 추후 연구 방향을 다음과 같이 제언한다.

1. 본 연구는 프리셉터쉽을 적용받은 그 당시 경험과 추후 일부의 경험을 대상으로 하였으며 대상자를 6개월 미만 근무자로 제한하였으므로 대상자의 근무 기간을 연장하여 연구할 것을 제언한다.

2. 본 연구의 결과를 일반화하기 위해서는 신중을 기해야 하므로 연구 대상자의 수를 확대하고 많은 병원의 신규 간호사를 대상으로 확대한 반복연구를 제언한다.

3. 프리셉터와 프리셉티는 임상실무에 관한 교육의 측면뿐만 아니라 다양한 형태의 상호관계를 이루고 있는 것으로 나타났다. 따라서 신규 간호사의 좀 더 효율적인 역할 적응을 위하여 프리셉터와 프리셉티간의 관계양상의 유형에 대한 후속 연구를 제언한다.

4. 프리셉터는 프리셉티의 훈련을 위하여 여러 가지의 교육방법을 사용하는 것으로 나타났다. 이에 프리셉터쉽에서 사용되는 교육방법과 학습방법에 대한 연구를 제언한다.

5. 신규 간호사의 성공적인 적응을 위하여 프리셉터쉽 프로그램의 강화와 프리셉터쉽 종료 후의 교육 프로그램의 개발, 프리셉터의 교육 강화를 제언한다.

## 참고문헌

- 김복순, 류은정 외. (1999). 병원 간호사의 사회화 경험. 대한간호학회지, 29(2), 393-404
- 김지영. (2003). 프리셉터의 지도유형과 신규 간호사의 학습유형이 신규 간호사의 업무수행과 교육만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위 논문
- 김창희, 김혜숙 외. (2000). 신규 간호사 배치 후 교육시 프리셉터쉽 적용 사례연구 성인간호학회지, 12(4), 543-559
- 김태숙. (2002). 프리셉터의 역할사회화와 프리셉터의 역할자가인식에 관한 연구 충남대학교 박사학위 논문
- 김한열, 이진규. (1993). 조직사회화과정에서 멘토의 역할 경영학연구, 22(2), 269-294
- 김혜숙 외. (1998). 신입간호사 교육 기간 단축에 따른 Preceptor program 적용에 관한 연구 대한간호, 37(4), 58-71
- 김혜순 외. (2001). 간호학생에 대한 인턴쉽과 임상실습지도자 활동 모델의 임상실습 만족도 비교 한국간호교육학회지, 7(2), 217-228
- 백혜진. (1998). 신규 간호사 오리엔테이션을 위한 preceptor의 업무 조사 연세대학교 대학원 석사학위 논문
- 손행미, 고문희 외. (2001). 신규 간호사의 실무 적용 경험 대한간호학회지, 31(6), 988-997
- 안은경. (1995). 신규 간호사의 역할개념 양상 충남대학교 대학원 석사학위 논문
- 이영희. (2002). 프리셉터의 직무만족도와 소진경험에 관한 연구 연세대학교 대학원 석사학위 논문
- 이원희 외. (1998). 임상교육의 임상지도자(Preceptor) 활용모델 적용효과 연구 성인간호학회지, 10(2), 281-288
- 이정희, 김동욱. (2000). 프리셉터쉽 경험이 프리셉터의 업무수행과 직무만족에 미

- 치는 영향 한국간호교육학회지, 6(2), 345-358
- 장원섭 외. (2002). 대학에서의 직업교육 활성화를 위한 멘토링 시스템 모형 개발.  
서울 : 한국직업능력개발원
- 정양은. (1983). 사회화의 사회심리적 고찰. 사회심리학연구, 1(2), 153-178
- 조해경. (2002). 성공적 노화에 대한 연구 - 노인들의 성인학습을 통하여- 연세대학교 대학원 박사학위 논문
- 주민선. (2000). 병원에 취업한 신규 간호사의 임상상체험 연구 간호과학, 12(2), 17-25
- 최공욱 외. (2002). 간호학생과 실습지도자간의 실습지도자활용(preceptorship)의 교수효율성 평가 비교 한국간호교육학회지, 8(2), 304-313
- 하영수 외. (1997). 간호교육론. 서울 : 신광출판사
- 한윤복, 강윤숙. (1987). 임상간호원의 사회화과정단계에 있어서의 역할모델, 직업에 대한 지각향성 및 자아실현성간의 관계 대한간호학회지, 17(1), 24-32
- Alspach, G. (1992). Concern and confusion over competence. Critical Care Nurse, 12(4), 9-11
- Anderson, J. (1998). Orientation with style : Matching teaching/learning style Journal for nurses in staff development, 14(4), 192-197
- Barnum, B. S. (1997). Preceptoring : not mentoring or teaching : viva la difference New York : Springer
- Banner, P. (1984). From Novice to Expert : Excellence and power in Critical Nursing Practice. California : Addison-Wesley Publishing company
- Bick, C. (2000). Please help! I'm newly qualified. Nursing Standard, 14(16), 44-47
- Daley, B. J. (2001). Learning in clinical nursing practice Holistic Nursing Practice, 16(1), 43-54
- Darbyshire. P. (1993). In the hall of mirror. Nursing Times, 8(49), 26-29
- Fenwick. T. J. (2000). Expanding Conceptions of Experiential Learning : A Review of the Five Contemporary Perspectives on Cognition Adult

- Education Quarterly, 50(4), 243-272
- Gibson. S. E. (2000). The pleasure of your company: Attitude and opinions of preceptors toward nurse practitioner preceptees Journal of the American academy of nurse practitioners ,12(9), 360-363
- McHugh, M. (1996). Enhancing Support for the Graduate Nurse American Journal of Nursing, 96(6), 57-62
- Nayak, S. (1991). Strategies to Support the Nurse in Practice Journal of nursing Staff Development, 7(2), 64-66
- Pape. F. (2002). Invitational Theory and Perioperative Nursing Preceptorships AORN, 76(4), 630-642
- Reising. D. L. (2002). Early Socialization of New Critical Care Nurses American Journal of Critical Care, 11(1), 19-26
- Schrodt, P. et al. (2003). An Examination of Academic Mentoring Behaviors and New Faculty Members' Satisfaction with Socialization and Tenure and Promotion Processes. Communication Education, 52(1), 17-29
- Thomas, L. (2000). No one forgets a good preceptor. Nursing Standard, 14(28), 3
- Williams. G. R., Lowes, L. (2001). Reflection : possible strategies to improve its use by qualified staff British journal of Nursing, 10(22), 1482-1488
- Wilson. M. A.(2002) Dietetic preceptors perceive their role to include a variety of elements Journal of the American dietetic association, 102(7), 968-974  
[www.smnweb.com/fad/vrln/biblio/kolb.htm](http://www.smnweb.com/fad/vrln/biblio/kolb.htm)

## 부록 1

### 연구 참여 의뢰서

본 연구자는 연세대학교 대학원 간호학과에서 석사 학위 논문을 준비 중에 있습니다. 본 연구의 목적은 프리셉터쉽을 적용받은 신규 간호사의 경험에 대해 알아보는 것입니다. 프리셉터쉽을 적용받으면서 어떤 경험을 했는지에 관해 여쭙어 볼 것입니다. 이를 위해 선생님들을 두 차례 인터뷰할 것이며 인터뷰에 소요되는 시간은 개인에 따라 차이가 있겠지만 약 한 시간 내외가 될 것입니다.

본 연구를 위해 실시된 인터뷰 내용은 본 연구를 위해서만 쓰일 것이며 선생님의 성명이나 신분은 비밀이 보장될 것입니다. 만약에 도중에라도 본 연구에 참여하고 싶지 않으시다면 언제라도 빠지질 수 있습니다. 기타 본 연구와 관계된 의문사항이 있으시면 본 연구자에게 문의해 주시기 바랍니다. 인터뷰에 응해 주신데 대해 깊은 감사를 드립니다.

연구자 : 김정연

연락처 : 019-311-9262

### 연구 참여 동의서

본인은 김정연의 프리셉터쉽을 적용받은 신규 간호사의 경험에 대한 연구를 위해 인터뷰에 응할 것입니다. 그리고 본인이 원하지 않게 되면 언제라도 연구 대상에서 빠질 수 있음을 압니다. 본인의 인터뷰 내용은 온전히 연구의 목적으로만 쓰여질 것이며 본인의 익명성이 보장된다는 것을 이해합니다.

날짜 : \_\_\_\_\_ 이름 : \_\_\_\_\_

## 질문지

1. 신규 간호사로서 프리셉터쉽 경험을 이야기 해 주십시오.
2. 프리셉터쉽을 진행하면서 업무와 관련되어 겪은 경험은 무엇입니까?  
구체적 항목 : 업무량, 책임부과, 자율성, 업무의 내용  
보조질문 : 그 때 어떤 도움이 필요합니까?  
주변에서 어떤 도움을 주었습니까?
3. 프리셉터쉽을 진행하면서 대인관계와 관련되어 겪은 경험은 무엇입니까?  
구체적 항목 : 상관과의 관계, 동료와의 관계, 의사와의 관계, 보조인력과의 관계, 타부서 직원과의 관계,  
보조질문 : 그 때 어떤 도움이 필요합니까?  
주변에서 어떤 도움을 주었습니까?
4. 프리셉터쉽을 진행하면서 조직, 행정과 관련되어 겪은 경험은 무엇입니까?  
구체적 항목 : 승진의 기회, 봉급, 작업환경, 복지 및 후생시설, 병원생정 및 정책, 지속적인 교육의 기회, 근무번  
보조질문 : 그 때 어떤 도움이 필요합니까?  
주변에서 어떤 도움을 주었습니까?
5. 프리셉터쉽을 진행하면서 개인적으로 겪은 경험은 무엇입니까?  
구체적인 항목 : 배치부서의 적합성, 간호직에 대한 병원 및 사회의 인식, 잠재력을 발휘할 기회, 건강



보조질문 : 그 때 어떤 도움이 필요합니까?

주변에서 어떤 도움을 주었습니까?

6. 프리젠테이션과 관련되어 그 외에 경험은 무엇입니까?

보조질문) 그 때 어떤 도움이 필요합니까?

주변에서 어떤 도움을 주었습니까?



## Abstract

### Preceptorship Experiences of Newly Employed Nurses

Kim, Jung Yeon  
Dept. of Nursing  
The Graduate School  
Yonsei University

The main purpose of this study was to explore the adaptation experience who received preceptorship. The experience was divided into general experience related to preceptorship, jobs, organization, human relationships, personal aspects and others.

A sample of 9 nurses who worked for 3 to 5 months were interviewed and the content analysis was used to analyze the data.

The result of this study are as followed :

1. General experience of preceptorship was about teaching characteristics, educational methods and the definition of preceptor. The definition of preceptor was expressed as 'mentor', 'someone like mother', 'role model', 'helper', 'guidance', 'caregiver with accountability', 'nursery'.

2. The experience related to job was expressed as unskilled to the job, repeated and self study about knowledge for nursing practice, scolding experience about mistakes and the need of teamwork.

3. In human relational experience, newly employed nurses felt the preceptor as a role model about their sense of value and attitude. They also felt thanks to preceptor about looking after their situation and did their best to adapt. There was no any difficulty to have a good relationship with other nurses.

They also felt some difficulties to work with other personnels like doctors.

4. They usually have no idea about vacation, promotion and any other working conditions during preceptorship period.

5. In personal experience, they mentioned about realty shock. They usually communicated about their distress with friends, colleagues and family members.

6. They also mentioned about the relationship with preceptor after preceptorship period, things about preceptorship to modify, the feeling of being skillful to their jobs and guessing their future to see other experienced nurses.

Things to be modified were having chance to practice many wards, be trained by only one preceptor, extend the due time final check up as six months and the preceptor should try to distinguish the preceptee characteristics.

The findings of this study suggest the need to developing the other strategies help newly employed nurses as well as the effect of preceptorship program for adaptation of newly employed nurses.

---

Key words : Preceptorship, Newly employed nurse