



## 프리셉터의 업무부담에 관한 연구\*

박수연<sup>1)</sup> · 김주성<sup>2)</sup> · 김명희<sup>3)</sup>

### 서론

#### 연구의 필요성

간호현장에서 직면하는 여러 상황에 대하여 신규간호사는 독자적인 업무수행능력에 많은 제한점을 갖는다. 프리셉터쉽은 미숙한 신규간호사의 역할변화를 돕고 임상수행능력을 향상시키기 위해 제안된 교육방법으로 개인적 특성을 존중하는 1:1교육과 역할모델제시를 통해 학습효과의 극대화를 추구한다(Kim et al., 2000). 프리셉터쉽의 적용은 숙련된 간호사와 신규간호사가 일정 기간 짝을 이뤄 근무반을 함께 하며 신규간호사가 간호단위 목표에 부합되는 임상수행능력을 습득할 수 있도록 교육하는 것이다. 이때 숙련된 간호사는 전문지식과 실무기술에 대한 일정한 자격을 갖춘 이로 선정하며 프리셉터라고 한다(Mayo Medical Center, 1995).

프리셉터쉽은 1995년을 전후로 국내의 간호교육과 실무현장에 도입되었는데 그 효과가 검증됨에 따라 최근 들어 신규간호사교육에 프리셉터쉽을 적용하는 병원이 더욱 늘어나고 있는 추세이다(Lee, Kim, Han, Lee & Kim, 1995; Lee & Kim, 2000; Kim et al., 2000). 프리셉터쉽의 실시는 신규간호사, 프리셉터, 병원조직의 모두에게 유익한 결과를 가져올 수 있다. 구체적으로 신규간호사의 경우는 프리셉터와의 1:1 관계를 통해 간호사의 역할을 배우고, 개인의 능력과 요구를 고려한 개별화된 교육을 받으며, 교육결과에 대한 즉각적인 피드백과 세밀한 감독을 받을 수 있다. 또한 프리셉터를 통해 인

적, 물적 자원에 대한 활용기술을 익히게 됨에 따라 업무환경에 대한 친숙감과 소속감을 갖게 되어 성공적인 사회화를 유도할 수 있다. 프리셉터의 경우는 신규간호사에게 전문지식과 사고를 나눔으로써 개인실무능력과 전체 간호전문직을 향상시키는 책임감 있는 태도를 기르게 되며(May, 1980) 신규간호사의 간호단위 실습지도와 참여가 자기성장을 위한 자극제로 작용하여 임상수행능력 향상을 위한 자발적 노력과 계속 교육에 대한 기회를 찾게 된다(Bizek & Oermann, 1990). 그리고 병원조직에 있어서는 신규간호사의 업무적응 증진으로 이직률이 감소되고, 오리엔테이션과정중 신규직원을 효율적으로 평가, 감독할 수 있으며, 기존의 일반간호사를 프리셉터로 참여시킴으로써 전체적인 간호의 질적 향상을 도모할 수 있다(Mooney, Diver & Schnackel, 1988; Schamian & Inhaber, 1985).

성공적인 프리셉터쉽의 운영을 위해서는 프리셉터를 위한 철저한 준비가 뒷받침되어야 한다(Usatine & Irby, 1997). 이는 프리셉터에 대한 지적, 인적, 제도적 준비수준에 의해 프리셉터쉽의 목적달성여부가 결정되기 때문이다. 프리셉터는 전문실무자, 교육자, 상담자, 지지자 등의 다중적 역할모델에 부합하기 위해 임상간호기술과 전문지식, 학술연구능력을 갖추어야 하며 의사소통술과 지도력의 습득에 끊임없는 노력을 기울여야만 한다. 또한 업무지원체계와의 협력을 유도하기 위해 업무능률과 안전성, 비용효과 등을 고려할 줄 아는 자질을 개발해야 한다. 그러나 국내의 프리셉터쉽은 아직 제도의 도입단계에 불과함에 따라 여러 어려운 현실에 직면하고 있다.

**주요어 :** 프리셉터, 업무부담

\* 본 연구는 부산대학교 간호과학연구소의 지원에 의해 이루어진 것임

1) 부산대학교병원 간호부장, 2) 부산대학교 간호학과 강사, 3) 부산대학교 간호학과 교수

투고일: 2003년 2월 18일 심사완료일: 2003년 4월 10일

프리셉터를 위한 인적, 물적, 제도적 장치의 마련이 부족하고 프리셉터쉽운영을 위한 프리셉터의 준비도 미흡한 실정으로 이러한 현실은 실무현장에 투입되는 프리셉터들의 업무부담을 가중시키는 결과가 되고 있다.

프리셉터로 선정된 간호사는 신규간호사의 능력증진과 사회적응을 성공적으로 완수시켜야한다는 책임감 때문에 심리적 긴장을 경험하며(Kim et al., 2001) 자신의 간호업무이외에 신규간호사를 위한 교육업무가 근무시간내에 부가되기 때문에 업무부담에 따른 압박감을 가진다고 하였다(Lee & Kim, 2000). 프리셉터활동중의 다양한 경험은 프리셉터 역할에 대한 견해에 영향을 줄 수 있으며(Morrissey, 1994) 적절히 개선되지 않는 업무부담은 실수나 사고발생 가능성을 높일뿐 아니라 직무만족도를 저하시켜 소진과 높은 결근 및 이직율로 연결될 수 있다. Maloney(1982)는 임상현장에서 간호사가 경험하는 갈등 요인을 파악되면, 그 요인을 조절함으로써 간호사의 효과적인 지지체계를 확립할 수 있다고 하였다. 따라서 성공적인 프리셉터쉽의 임상적응을 위해서는 프리셉터들이 가진 여러 어려움에 대한 고찰과 그에 대한 적절한 개선책의 마련이 필요하다. 그러나 기존연구들은 신규간호사측면에서의 프리셉터쉽 적용효과에 대한 연구에 집중되었으며 프리셉터입장에서 가중되는 부담이나 스트레스 정도에 대한 연구는 드물었다. 그러므로 본 연구는 프리셉터가 느끼는 업무부담내용을 파악하고 그들이 프리셉터활동에 참여할 때 프리셉터로서 프리셉터쉽제도를 통한 긍정적 효과를 획득할 수 있도록 돕기 위한 기초자료를 제시함으로써 프리셉터쉽제도의 활성화를 모색하기 위해 시도되었다.

## 연구목적

본 연구는 프리셉터의 일반적 특성과 프리셉터로서 경험한 업무부담내용을 파악하고 프리셉터활동과 관련하여 신규간호사, 동료간호사 및 병원당국에게 제시하고자하는 그들의 의견을 분석함으로써 프리셉터쉽 확립의 기초자료를 제공하기 위함이다.

## 용어정의

- 프리셉터 : 신규간호사의 역할모델이 되어 간호기술을 습득하도록 교육하고 그들의 성장과 발달을 돕는 숙련된 간호사로서(Bellinger & McClorskey, 1992) 본 연구에서는 수간호사에 의해 프리셉터로 추천되어 간호부 주관의 프리셉터교육을 이수한 후 해당 부서의 신규간호사 교육을 담당하는 경력간호사를 말한다.
- 업무부담 : 맡은 일에 대한 의무나 책임으로 인하여 경험하게 되는 어려움 또는 염려로서(Summers, 2001) 본 연구

에서는 프리셉터활동중 직면하게 되는 업무관련자들과의 관계에서 프리셉터가 주관적으로 경험하는 긴장과 어려움을 말한다.

## 연구 방법

### 연구설계

본 연구는 신규간호사교육에 참여한 프리셉터의 업무부담에 대한 서술적 조사연구이다.

### 연구대상 및 기간

본 연구는 B광역시에 소재한 500병상이상의 대학병원중 신규간호사교육을 위해 프리셉터제도를 도입하여 실시하고 있는 3개 병원에서 프리셉터로 활동중인 간호사를 대상으로 하였다. 각 병원은 4~5년전부터 프리셉터제도를 도입하였고 프리셉터제도의 확립을 위해 지속적인 제도적 개선을 시도하고 있는 상황이었으나 프리셉터관련 규정(프리셉터 자격요건, 프리셉터교육有無, 프리셉터교육기간, 프리셉터보상규정 등)간에는 뚜렷한 차이가 없었다. 본 연구참여자들은 해당부서 근무경력이 2년 이상(특수부서는 3년 이상)의 경력간호사로 수간호사에 의해 전문 간호지식과 간호실무지도능력이 있다고 평가되어 프리셉터로 추천된 후 신규간호사교육을 담당하고 있는 간호사이었다. 자료수집은 2002년 7월 5일부터 9월 10일까지 이루어졌으며 연구참여에 동의한 179명의 프리셉터가 설문지 작성에 참여하였으나 불성실하게 답변한 9부를 제외시켜 총 170명의 설문지가 최종 분석되었다.

### 연구도구

프리셉터의 업무부담내용을 파악하기 위하여 본 연구에 앞서 간호현장에서 활동중인 10명의 프리셉터에게 “프리셉터업무를 수행하면서 경험하게 되는 어려움에는 어떤 것들이 있습니까?”라는 개방형 질문을 하였다. 프리셉터들의 답변내용을 분석하고 업무부담에 대한 문헌고찰을 거쳐 프리셉터가 이중업무수행에 따른 업무과중, 신규간호사와 프리셉터, 동료간호사간의 관계문제, 교육활동과 관련된 인적, 지식적, 제도적 문제 등에서 업무부담을 경험하고 있음을 발견하였다. 이에 근거하여 본 연구에서는 프리셉터와 관계되는 대상을 중심으로 신규간호사, 프리셉터본인, 동료간호사로 구분한 후 조사된 업무부담내용을 하부 문항으로 재구성하였으며 설정된 문항은 간호학 교수 1인의 자문을 거쳐 프리셉터의 업무부담 측정을 위한 5점척도, 총 25문항을 선정하였다. 본 도구는 '신

규간호사와 관련된 업무부담 8문항, '자신과 관련된 업무부담 13문항', '동료간호사나 타인과 관련된 업무부담 4문항'으로 구성되었으며 각 문항에 대해 프리셉터가 느끼는 업무부담의 정도를 '전혀 없다' 0점에서 '매우 많다' 4점까지 배점하여 선택한 점수가 높을수록 그 문항에 대한 업무부담이 높음을 나타낸다. 본 도구의 Cronbach's Alpha는 신규간호사와 관련된 업무부담이 .65, 자신과 관련된 업무부담은 .80, 동료간호사나 타인과 관련된 업무부담은 .64로 나타났다. 그리고 프리셉터의 업무부담에 대한 내용이 문항으로 표현되지 않은 부분을 찾아내기 위하여 프리셉터로서 신규간호사, 동료간호사, 병원 당국에게 제시하는 의견을 서술하도록 개방형 질문을 포함시켰고 프리셉터의 일반적 특성과 프리셉터 활동에 대한 보상 체계와 계속적인 참여여부를 묻는 문항을 포함하여 전체 설문지를 작성하였다.

**자료분석**

수집된 자료는 SPSS/WIN 10.0프로그램을 이용하여 프리셉터의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균으로, 프리셉터의 업무부담은 평균과 표준편차를 이용하여 분석하고 프리셉터로서 신규간호사, 동료간호사 및 병원 당국에 제시하는 의견은 내용분석기법을 이용하여 분류하였다.

**연구 결과**

**프리셉터의 특성**

● 일반적 특성

프리셉터의 일반적 특성을 <Table 1>에서 살펴보면 평균 연령은 28.5세로 26-30세의 프리셉터가 71.8%로 가장 많았다. 64.7%가 미혼이었으며 43.5%가 전문대졸업 간호사였고 대학원과정 이상의 학력인 경우는 12.4%로 나타났다. 평균 임상경력 6.3년으로 5년이상-10년미만의 경력자가 전체 프리셉터의 62.4%를 차지하였으며 내·외과계에서 활동하는 경우가 71.8%로 대부분인 것으로 조사되었다. 또한 평균 프리셉터 경력은 1.9년으로 1년이상-3년미만이 52.4%를 차지하였으며 신규간호사 평균 교육기간은 5.5주로 5주 미만이 64.7%, 9주-16주가 10%인 것으로 조사되었다. 평균 연간 교육간호사수는 1.9명이었으나 3명이상인 경우도 24.1%로 나타났다.

● 프리셉터활동에 대한 보상체계

본 연구에 참여한 프리셉터중 프리셉터활동에 대하여 보상이 있는 경우는 54.7%에 불과하여 45.3%의 프리셉터들이 프리셉터활동에 대한 보상을 전혀 받지 않는 것으로 조사되었

<Table 1> General characteristics of preceptors (N=170)

Characteristics	Category	N(%)	M±SD
Age	≤25 years	17(10.0)	28.5±3.0
	26 - 30 years	122(71.8)	
	31 - 35 years	24(14.1)	
	36 - 40 years	7( 4.1)	
Marital status	not married	110(64.7)	
	married	60(35.3)	
Education level	3 year nursing college	74(43.5)	
	Bachelor degree	75(44.1)	
	Master degree	21(12.4)	
Clinical practice career	< 3 years	18(10.6)	6.3±3.0
	3 - < 5 years	29(17.1)	
	5 ≤ - <10 years	106(62.4)	
	≥10 years	17(10.0)	
Current working place	medical unit	61(35.9)	
	surgical unit	61(35.9)	
	ICU	21(12.4)	
	others(Neu, ENT, AK)	27(15.8)	
Practice career as a preceptor	< 1 year	41(24.1)	1.9±1.6
	1 ≤ - < 3 years	89(52.4)	
	3 ≤ - < 5 years	24(14.1)	
	≥ 5 years	16( 9.4)	
Education period per new nurse	< 5 weeks	110(64.7)	5.5±2.8
	5 - 8 weeks	43(25.3)	
	9 - 12 weeks	15( 8.8)	
	13 - 16 weeks	2( 1.2)	
No. of new nurse per preceptor	< 2 /year	129(75.9)	1.9 ± .9
	3 - 4 /year	35(20.6)	
	5 /year	6( 3.5)	

다<Table 2>. 보상을 받는 경우에 한하여 보상유형을 살펴보면 물질보상이 69.8%로 가장 많았으나 상품권이나 5만원 상당의 현금, 기타 교육수강증이나 연간 1회의 선물이나 화식 등이었고 그외에는 프리셉터활동 참여에 대한 보람과 자긍심, 전문지식확대 등의 자기만족의 정신적 보상이 14%, 근무일정이나 부서이동, 승진인센티브, 보수교육시수의 대체인정 등이 포함되는 근무보상이 8%인 것으로 조사되어 프리셉터 활동에 대한 공식적인 보상규정이 없음을 알 수 있었다.

● 프리셉터활동 참여여부에 대한 의견

<Table 3>은 계속적인 프리셉터활동 참여에 대한 프리셉터들의 의견을 조사한 것으로 프리셉터활동에 불참하겠다는 54.1%로 나타나 계속 참여하겠다는 의견보다 더 많았다. 프리셉터 활동에 불참하겠다는 이유로는 업무과중이 48%로 가장 많았는데 이는 교육업무와 간호업무를 동시에 수행해야하고 이로인한 업무스트레스 및 피로과중 등에 따른 것이었다. 다음은 교육부담(27%)으로 신규간호사의 업무수행능력에 의해 프리셉터가 간접평가됨에 대한 교육결과평가부담과 교육방법 미숙과 혼돈이 포함되었다. 그외 이유로는 보상부재, 동료간

<Table 2> Compensation system for preceptors (N=170)

Characteristics	N(%)	Category	N(%)
No	77(45.3)		
Yes	93(54.7)		
	<u>Compensation type</u>	Commodities	Gift certificate(1/year) 37(34.91) Bonus(50,000won/year) 26(24.53) Others(present, dine together : 1/year) 11(10.38)
		Duty advantages	Choice of duty schedule, Promotion incentives 4( 3.77) Substituting for annual nurses' re-education hours 4( 3.77)
		Self-satisfaction	Self-respect related to attending educational activity 9( 8.49) Acquire professional knowledge 6( 5.66)
		No comment on the type of compensation	9( 8.49)
		total	106(100.00)*

\* 13 preceptors among the 93 subjects were described twice.

<Table 3> Intentions with respect to continuing to act as a preceptor (N=170)

Characteristics	N(%)	Category	N(%)
Want to continue	78(45.9)		
Do not want to continue	92(54.1)		
	<u>Reasons</u>	Overwork	Overloading related to lake of manpower 48(48.00)
		Educational burden	burden of colleagues' evaluation concerning educational results as a preceptor 15(15.00) Lack of an education system : 12(12.00) teaching manual & evaluation method for the preceptee, training program for the preceptor
		Absence of a compensation system	3( 3.00)
		Share the duties of a preceptor with a colleague	3( 3.00)
		No comment concerning the reason	19(19.00)
		total	100(100.0)*

\* 8 preceptors among the 92 subjects were described twice.

호사의 프리셉터 참여기회 확대 등이 조사되었다.

**프리셉터의 업무부담**

프리셉터가 경험하는 업무부담을 신규간호사, 프리셉터 자신, 동료간호사 및 타인과의 관계 등의 3개 영역으로 분류하여 영역별로 살펴보면 다음과 같다.

● 신규간호사와 관련된 업무부담

<Table 4>에서와 같이 프리셉터는 신규간호사에게 '같은 내용을 반복적으로 설명해야 할 때' 3.08점으로 가장 높은 업무부담을 경험하고 있었다. '가르친대로 이행하지 않을 때' 3.04점, '말을 알아듣지 못할 때' 2.88점, '신규간호사를 연속적으로 지도할 때' 2.72점으로 나타났다.

<Table 4> The preceptor's burden related to new nurses (N=170)

Item	M±SD
Repeating explanations of the same material	3.08 ± .67
Do not follow a teaching protocol for new nurses	3.04 ± .74
Do not understand the explanations of the new nurses	2.88 ± .67
Go on to teach another new nurse without a break	2.72 ± 1.06
Lack evaluation manuals related to education	2.32 ± .71
Too full an education schedule to handle this at the same time	2.28 ± 1.19
Feel that new nurses do not take their educational activity seriously	2.09 ± .96
Have a good rapport with new nurses	1.99 ± .77

● 자신과 관련된 업무부담

프리셉터활동에서 프리셉터 자신의 문제와 관련하여 경험하게 되는 업무부담으로는 '자기 근무를 하면서 신규간호사를 가르쳐야하는 이중부담'이 3.37점으로 가장 높았다. 다음으로는 '프리셉터는 항상 잘해야한다는 기대'가 2.76점, '제대로 지도하지 못하는 것 같은 느낌'에서 2.66점, '교육함에 있어 이론과 임상실무의 차이'에 대해 2.54점, '교육후에도 신규간호사와 계속적으로 근무할 때' 2.52점 등의 순으로 조사되었다. 이러한 업무부담의 경험은 프리셉터활동에 따른 업무과중과 프리셉터로서의 자질 및 교육활동 준비미숙에서 기인되는 경우가 대부분이었다.

● 동료간호사 및 타인과 관련된 업무부담

<Table 6>에서 보는바와 같이 동료간호사 및 타인과 관련하여 프리셉터들은 '병동간호사들이 신규간호사에 대한 기대감을 가질 때'가 2.52점으로 업무부담을 가장 많이 경험하였으며 '프리셉터들마다 가르치는 내용이 다를 때' 2.50점으로 나타났고 그외에 교육도중 환자와 보호자, 동료간호사의 호소나 개입이 있을 때 업무부담을 경험한다고 조사되었다.

프리셉터로서 제시하는 의견

● 신규간호사에게 제시하는 의견

프리셉터는 신규간호사에게 학습자인 동시에 사회인으로서의 기본태도를 갖출 것과 프리셉터에 대한 이해를 제안하였다.<Table 7>. 78.7%로 가장 많이 제시된 학습자의 태도는 질

<Table 5> The preceptor's burden related to oneself

(N=170)

Item	M±SD
Too busy to work within a limited time because of multiple duties	3.37±.74
Expect that I must do well as a preceptor	2.76±.76
Lack confidence as a preceptor	2.66±.81
Perceive a gap between theory and practice in teaching activity	2.54±.70
Have the same work schedule as the new nurse at the end of the teaching process	2.52±.88
Lack of a formal training program for preceptors	2.51±.78
Attend educational activities without professional knowledge	2.43±.83
Perceive a role conflict as a preceptor	2.19±.76
Lack teaching manuals for new nurses	2.12±.85
Lack of compensation for the preceptor	2.12±.93
New nurses' questions too difficult to answer	2.06±.86
Uncomfortable sensation that someone is following me at all times	2.03±1.02
Frequent transfer to other departments	1.26±.98

<Table 6> The preceptor's burden related to colleagues or others

(N=170)

Item	M±SD
Colleagues' excessive expectations of new nurse	2.52±.82
Discord among preceptors related to the education of new nurse	2.50±.79
Interrupted by patients or their caregivers during education times	2.32±.89
Interrupted by colleagues during education time	2.06±.88

<Table 7> The preceptors' suggestions to new nurses

(N=143)

Category	Item	N(%)
Attitudes as a learner	Attend to learning process actively	44(29.33)
	Be true to oneself	44(29.33)
	Do not depend on preceptor	14( 9.33)
	Study clinical nursing practice	10( 6.68)
	Follow the manual of nursing practices	6( 4.00)
Attitudes as a member of society	Be cautious, responsible, accurate, honest	14( 9.33)
	Be polite to peers	7( 4.67)
Understanding of the preceptor	Aviod emotional misunderstanding in learning situation	6( 4.00)
	Understand the educational conditions	5( 3.33)
total		150(100.0)*

\* 7 preceptors among the 143 subjects were described twice.

문을 하거나 반복 확인하는 것과 같이 능동적인 교육활동 참여와 스스로 노력하는 태도, 프리셉터에 대한 의존을 삼가고 사전에 업무관련 지식을 준비하며 교육받은 내용의 정확한 이행 등이 포함되었다. 14%를 차지한 사회인의 태도에는 바람직한 업무태도 및 인간관계에서의 예절을 지킬 것이 포함되었으며 그외 소수 의견으로 교육활동에서의 감정적 오해를 배제하고 교육여건의 한계에 따른 프리셉터입장에 대한 이해가 언급되었다.

● 동료간호사에게 제시하는 의견

프리셉터들은 동료간호사에게 교육활동에 공동참여할 것을 가장 많이 제안하였으며(76.6%) 신규간호사 및 프리셉터에 대한 격려와 이해를 부탁하였다. 교육참여는 교육활동의 방관자가 아닌 지원교육체계로서의 공동참여와 정확한 원칙에 따른 일관된 실무지도, 전문간호사로서의 역할제시등이 포함되었고 격려와 이해는 신규간호사의 입장과 프리셉터에 대한 심리적 지지를 호소하였다<Table 8>.

● 병원 당국에게 제시하는 의견

<Table 9>에서 보는 바와 같이 프리셉터들은 병원당국에 인력확충 38.8%, 교육제도확충32.8%, 보상체계확충 28.4%를 제안하였다. 인력확충에는 일반간호인력의 보충과 프리셉터인력의 양성 및 효율적인 인력관리에 대한 내용이 언급되었으며 교육제도확충에서는 신규간호사의 교육지침마련 및 프리셉터 양성교육프로그램의 마련에 대한 내용이 포함되었다. 또한 수당지급이나 대체 인센티브확립을 통한 보상체계의 확충이 제안되었다.

논 의

본 연구에 참여한 프리셉터들은 평균 연령 28.5세의 평균 임상경력 6.3년으로 프리셉터활동은 1년 이상~3년 미만인 경우가 52.4%로 대부분을 차지하였다. 이는 프리셉터는 능숙한 실무기술을 갖춰야 하며 프리셉터쉽제도의 병원도입이 최근에 활성화된 점과 관련이 있는 것 같다. 또한 연간 신규간호사교육수는 평균 1.9명, 교육기간은 평균 5.5주로 나타났는데 이러

<Table 8> The preceptors' suggestions to colleagues (N=119)

Category	Item	N(%)
Attending education	Participate in education as co-worker and in the support system	87(70.16)
	Demonstrate the following principles in clinical practice	5( 4.03)
	Serve as role model of professional expertise	3( 2.42)
Encouragement & understanding	Attitude related to new nurses	
	- Encourage new nurses' ability and correct mistakes	12( 9.68)
	- Do not blame new nurses for making a mistake	7( 5.65)
	- Understand special situation facing beginners	3( 2.42)
	Attitude related to preceptor	
	- Consider multi-role performance of the preceptor	5( 4.03)
	- Do not interrupt education activities inappropriately	2( 1.61)
total		124(100.0)*

\* 5 preceptors among the 119 subjects were described twice.

<Table 9> The preceptors' suggestions to hospital administrators (N=104)

Category	Item	N(%)
Supplement manpower	Employ nurses for clinical nursing practice	29(21.64)
	Train additional nurses as preceptors	11( 8.21)
	Improve the efficiency of the administration	
	- Work schedule of preceptor and new nurse	6( 4.47)
	- Send schedule to other departments of the preceptor	5( 3.73)
	- The departments that new nurses work in should match their educational needs	1( .75)
Development an education system	Develop an education program for new nurses	27(20.15)
	Develop an education program for preceptors	17(12.69)
Compensation system	Provide incentives(allowance, job position, duty scheduling)	38(28.36)
total		134(100.0)*

\* 30 preceptors among the 104 subjects were described twice.

한 결과는 Shim(2002)의 연구결과와 유사하다. 신규간호사의 오리엔테이션교육은 4주 이상으로 구성되는 경우가 많으나 중환자실 등의 부서는 교육기간을 더 필요로 하며 프리셉터쉽을 적용할 때는 교육기간 단축효과가 있다고 하였다(Shim, 2002; Kim et al., 1998). 따라서 프리셉터의 신규간호사 교육은 시간적, 금전적인 행정압박이 없이 신규간호사가 배치되는 근무부서에 맞춰 유동적으로 계획되어야 할 것이다.

본 연구에서 프리셉터의 43.5%는 전문대졸업의 학력으로 조사되었는데 프리셉터는 전문지식에 바탕하여 효과적인 학습 지도를 이끌수 있어야 한다. 그러나 교육자로서 갖추어야 할 적정 수준의 이론과 실무에 대한 폭넓은 학습을 하기에는 전문대교육과정으로는 무리가 있으리라 예상된다. 또한 현재까지 프리셉터양성을 위한 전문교육프로그램이 확립되지 못한 실정임을 고려할 때 프리셉터자격기준에 대한 충분한 논의와 제도적인 보완이 모색되어야 할 것이다.

Shim(2002)은 프리셉터가 그 역할에 대한 자존감을 가지고 프리셉터 역할을 동기화하기 위해서는 행정적인 지원과 적절한 보상이 필요하다고 지적하였다. Yonge 등(1995)도 보상에 대한 체계적인 마련은 프리셉터역할을 지속적으로 강화할 수 있으며 실제로 많은 프리셉터들이 합리적인 보상을 원한다고 하였다. 그러나 본 연구에서 프리셉터활동에 대한 보상을 받는 경우는 전체 대상자의 54.7%에 불과하였으며 보상내용도 상품권이나 소액의 현금 등이 대부분을 차지하고 있어 보상부여로 인한 이익을 얻기에는 미흡하였다. 따라서 적정 수준의 프리셉터활동에 대한 보상체계의 마련이 시급하다.

본 연구에서 프리셉터활동에 대한 계속적인 참여여부를 조사한 결과 참여하지 않겠다는 의견이 더 많았다(54.1%). 이들은 특히 참여여부의 이유로 업무과중과 교육에 대한 부담을 들었는데 이러한 현상은 Chickerella와 Lutz(1981)가 적정 보상이 없이 신규간호사를 교육하고 역할모델이 되도록 요구하는 것은 프리셉터의 심리적 부담과 실무에 대한 긴장감을 유발시킨다고 지적한 바와 일치한다. Lee와 Kim(2000)도 프리셉터쉽 경험이 프리셉터의 업무수행능력은 향상시켰으나 직무만족도는 증가시키지 못하였다고 보고하였다. 즉 프리셉터들은 신규간호사의 감독자이며 역할모델, 자원인 및 교육자로서 역할함과 더불어 간호업무도 수행해야함에 따라 다중적인 업무부담이 프리셉터로서의 활동을 저해하는 요인으로 작용하게 되었으며 이러한 프리셉터쉽의 부담이 프리셉터역할에 대한 그들의 견해에 영향을 주게 된 것으로 사료된다.

또한 교육부담에 기인된 참여여부와 관련해서는 프리셉터들이 교육결과에 대한 부담과 교육방법의 미숙 및 혼돈이 포함되어 있었는데 이는 Kim 등(2000)의 연구에서 프리셉터는 신규간호사와의 1:1 대인관계에 대한 부담과 수업시간 중 신규간호사가 독자적으로 간호업무를 수행 할 수 있도록 가르치

는 것에 대한 책임감 및 자신의 능력에 대한 회의로 심리적인 어려움을 경험한다고 지적한 바와 일치하였다. Shim(2002)도 현직 프리셉터들이 프리셉터 준비교육내용으로 교육수행능력을 가장 중요시한다고 하였다. 본 연구에서 프리셉터들이 교육활동에 대한 부담을 갖는 것은 프리셉터쉽이 적용되지 얼마되지 않아 프리셉터들이 프리셉터에 의한 교육을 받은 경험이 드물고 프리셉터활동을 위한 체계적인 준비교육이 미흡함에 기인된 것으로 여겨진다. 실제로 Schamian과 Inhaber(1985)는 프리셉터 역할기술과 기대, 성인교육의 개념 및 회환기술, 교육평가 등에 대한 내용이 프리셉터양성프로그램에 포함되어야 함을 지적하였다. 따라서 프리셉터 준비교육에서 이러한 측면의 구체적인 보완이 필요하다.

프리셉터가 경험하는 업무부담을 업무관련대상자별로 분석해 보면 신규간호사와 관련해서는 교육방법과 신규간호사의 학습태도 및 연속적인 교육활동참여에 따른 것이었다. 구체적으로는 반복적인 설명을 해야하는 것과 가르친대로 이행하지 않는 경우, 교육내용을 알아듣지 못할 때와 연속적으로 신규간호사를 교육해야 하는 것 등에서 업무부담을 경험하고 있었다. 이는 신규간호사와 프리셉터사이에서 업무수행기대와 의사소통의 유형이 일치하지 않는 경우 스트레스로 작용하여 부담이 된다(Goldenberg & Iwasiw, 1993; Hayes, 1994)는 사실과 일치한다.

프리셉터들이 신규간호사를 통해 갖는 업무부담은 프리셉터들의 신규간호사에 대한 제안에 일관되게 나타나고 있는데 프리셉터중 78.7%가 신규간호사는 학습자로서의 태도를 갖출 것을 제안하였다. 즉 능동적인 질의응답과 학습에 대한 성실한 태도, 프리셉터에 대한 의존적 태도상과 및 업무관련 기초지식을 사전준비하고 교육내용에 대한 정확한 이행이 포함되었다. Kramer(1993)는 신규간호사는 낮은 업무환경과 업무내용에 직면할 때 불안과 스트레스, 무능력함을 인식함에 따라 그들의 새로운 직업모델이 되는 프리셉터와 같은 유경험자와 동료로부터의 지지를 희망한다고 하였다. 이러한 경향이 업무에 적용될 때까지는 의존적인 태도로 발현됨으로 인해 프리셉터에게는 업무부담의 요인으로 작용한 것으로 여겨진다.

사회인의 태도 및 프리셉터상황에 대한 이해도 소수 의견으로 제시됨에 따라 신규간호사가 성숙된 인격의 독립된 사회인으로 역할할 것에 대한 프리셉터의 당부를 알 수 있었다. 따라서 이러한 프리셉터의 부담내용과 제안들을 신규간호사에게 소개함으로써 서로간의 관계가 수정, 보완될 수 있도록 해야 할 것이다.

프리셉터자신과 관련된 업무부담으로는 교육업무와 간호업무를 동시에 수행해야 되는 이중업무수행에 대한 것이 가장 많았다. 그외에는 교육활동에 대한 기대감부합과 교육준비, 방법, 결과평가 등이 포함된 교육관련부담이었다. Turner

(1991)는 특정 지위에 대한 개인의 기대가 역할이며 타인의 기대는 그 역할에 대한 부담감을 유발시킬 수 있다고 하였다. 그러므로 본 연구에서 나타난 프리셉터가 갖는 업무부담은 프리셉터쉽시행을 위한 병원의 교육여건미흡으로 교육업무에 만 전담하지 못하는 상황적 요인에 기인한 것으로 여겨지며 교육활동과 관련된 여러 부담들도 프리셉터기능을 원활히 수행하는데 필요한 기본 요소들에 대한 충분한 준비훈련을 받지 못한 것과 관련이 있는 것 같다.

이와 같은 사실은 프리셉터가 병원당국에게 충분한 간호인력 및 프리셉터인력의 보충과 인력관리의 효율성 확대를 건의하고 신규간호사 및 프리셉터 양성 교육지침 및 프로그램 개발을 통한 교육제도의 확충을 요구하게 된 이유로 사료된다. 실제로 Ferguson(1996)은 프리셉터의 역할과 업무를 구체화한 매뉴얼이 필요하며 프리셉터쉽 시행전에 워크샵 및 세부적인 직무기술서가 마련되어 프리셉터의 업무부담을 줄이고 교육내용에 대한 자신감을 부여해야한다고 하였다. 더불어 프리셉터들은 프리셉터활동에 대한 보상체계의 마련을 지적함으로써 특정 역할수행에 대한 가치를 인정받고자 하였다. 프리셉터들은 프리셉터쉽 기간동안 기관의 교육담당자, 상위관리자의 지지를 희망하고 있으며(Kramer, 1993; Carey & Campbell, 1994; Hayes, 1994). 프리셉터로서 지지를 많이 받을수록 직무만족도는 높아질 수 있다(Bizek & Oermann, 1990). 그러므로 프리셉터쉽의 성공을 위해 병원조직은 프리셉터들이 필요로하는 근무여건과 교육지침의 마련을 위해 노력해야 할 것이다.

동료간호사와 관련하여 프리셉터들이 업무부담을 경험하는 때는 동료간호사들이 신규간호사에 대한 기대감을 가질 때가 가장 큰 것으로 나타났다. 그의 프리셉터간의 교육내용에 차이가 있거나 교육을 방해받을 때에 대한 소수 의견이 있었다. Reilly & Oermann(1985)은 교육은 상호과정으로 일방적인 것이 아니라 서로를 돕는 것이며 신뢰와 확신, 관심을 가져줄 때 성공할 수 있다고 하였다. 본 연구에 참여한 프리셉터의 76.6%들은 동료간호사에게 신규간호사의 교육에 대해 방관자 입장이 아닌 협력자로서 교육에 공동참여 할 것을 제안하였다. 또한 신규간호사 및 프리셉터의 입장을 이해하고 이들에 대한 격려와 배려도 부족함으로써 제한된 여건이지만 프리셉터쉽의 성공을 위한 상호협력을 구하고자 하는 의지를 확인할 수 있었다.

## 결론 및 제언

본 연구는 프리셉터의 업무부담을 분석한 서술적 조사연구이다. 연구대상은 B광역시에 소재한 3개 대학병원에서 활동중인 프리셉터 170명이었다. 연구도구는 연구자가 10명의 프리

셉터에게 프리셉터로서 경험하는 어려움에 대해 사전조사후 내용분석과 문헌고찰, 간호학 교수 1인의 자문을 받아 프리셉터 업무부담을 측정할 수 있는 항목과 프리셉터로서 제안하는 의견을 수립하기 위한 항목으로 구성된 질문지였으며 2002년 7월 5일부터 9월 10일까지 자료수집하였다. 빈도와 백분율, 평균과 표준편차 및 내용분석기법으로 분석하였으며 연구결과는 다음과 같다.

- 프리셉터의 평균 연령은 28.5세, 평균 임상경력은 6.3년, 전문대졸업이 43.5%였다. 평균 프리셉터경력은 1.9년으로 신규간호사 평균교육기간은 5.5주, 연간 교육간호사수는 평균 1.9명이었다.
- 프리셉터활동에 대한 보상체계는 없는 경우가 45.3%였고 보상체계가 있는 경우라도 상품권이나 연간 1회의 선물, 회식, 근무배려, 보수교육시수인정 등으로 프리셉터활동에 대해 공식적인 보상규정은 없었다. 지속적인 프리셉터활동에 불참하겠다는 54.1%였고 불참이유로는 업무과중이 48%로 가장 많았으며 교육부담이 27%였다.
- 프리셉터의 업무부담은 신규간호사와 자기자신, 동료간호사 및 타인과의 관계 등의 3개 영역에서 조사되었으며 영역별로 신규간호사 교육시 같은 내용을 반복적으로 설명할 때가 3.08±.67점, 자기 근무를 하면서 신규간호사를 가르쳐야 하는 이중부담이 3.37±.74점, 병동간호사들이 신규간호사에 대한 기대감을 가질 때가 2.52±.82점으로 가장 높은 점수를 보였다.
- 프리셉터가 신규간호사에게는 ‘능동적인 학습자의 태도’를 78.7%, 동료간호사에게는 ‘함께 교육에 참여할 것’을 76.6%, 병원당국에는 ‘인력확충’을 38.8%로 가장 많이 제시하였다.

이상의 결과에서 프리셉터쉽의 활성화를 위해서는 충분한 인력보충을 통해 교육과 간호업무를 분리함으로써 프리셉터가 교육활동에 전념할 수 있도록 하고 표준화된 교육매체의 개발 및 보상체계 등에 대한 제도적 장치의 보완이 요구됨을 알 수 있었다. 더불어 프리셉터쉽경험에 대한 심층분석과 프리셉터의 업무부담을 측정할 수 있는 도구개발연구, 프리셉터제도 확립수준에 따른 프리셉터 업무부담의 차이를 비교하는 연구를 제언하는 바이다.

## References

- Bellinger, S., & McCloskey, J. (1992). Are Preceptors for orientation of New Nurses Effective?. *J Prof Nurs*, 8(6), 321-327.
- Bizek, K. S., & Oermann, M. H. (1990). Critical care education: study of educational experiences, support, and



- job satisfaction among critical care nurse preceptors, *The Journal of Critical Care*, 19(5), 439-444.
- Carey, S. J., & Campbell, S. T. (1994). Preceptor:mentor and sponsor roles, *JONA*, 12, 39-48.
- Chickerella, B. G., & Lutz, W. J. (1981). Professional Nurturance : Preceptorship for Undergraduate Nurse, *Am J Nurs*, 81(1), 107-109.
- Ferguson, L. (1996). Preceptor's needs for faculty supports. *J Nurs Staff Dev*, 12(9), 73-80.
- Goldenberg, K., & Iwasiw, C. (1993). Professional socialization of nursing students as an outcome of a senior clinical preceptorship experience, *Nurse Educ Today*, 13, 3-5.
- Hayes, E. (1994). Helping preceptors mentor the next generation of nurse practitioners, *Nurse Pract*, 19(6), 62-66.
- Kim, C. H., Kim, H. S., Cho, H. S., Lee, S. O., Ham, H. M., & Park, M. M. (2000). The effect of preceptorship on OJT(On the Job Training) of new nurses, *J Korean Acad Adult Nurs*, 12(4), 546-559.
- Kim, H. S., Kim, L. Y., Choi, S. S., Han, M. J., Kim, S. H., An, Y. H., Kong, S. H., Jang, S. R., Kim, M. A., & Kim, S. Y. (1998). A study of the application of preceptor program with the reduction of the time of new entry nurse orientation, *Korean Nurse*, 37(4), 58-71.
- Kramer, N. (1993). Preceptorship policy : a tool for success, *J Contin Educ Nurs*, 24(6), 274-276.
- Lee, C. H., & Kim, D. O. (2000). The effect of the preceptorship on nursing performance and job satisfaction of the preceptor, *J Korean Academic Society of Nursing Education*, 6(2), 345-358.
- Lee, W. H., Kim, S. S., Han, S. H., Lee, S. Y., & Kim, G. Y. (1995). Application and effectiveness of a preceptorship for the improvement of clinical education, *J Korean Acad Nurs*, 25(3), 581-596.
- Maloney, J. P. (1982). Job stress and its consequences on a group of intensive care and nonintensive care nurses, *Advances in Nursing Science*, 4, 31-42.
- May, L. (1980). Clinical Preceptors for New Nurses, *Am J Nurs*, 80(1), 1824-1826.
- Mayo Medical Center (1995). *Preparing the nurse preceptor, preceptor workshop*, Mayo Medical Center Department of Nursing.
- Mooney, V., Diver, B., & Schnackel, A. (1988). Developing a cost-effective clinical preceptorship program, *JONA*, 18(1), 31-36.
- Morrissey, N. A. (1994). *Preceptor role self-perceptions: master's nursing students' education in the hospital setting*, George Mason University.
- Reilly, D. E., & Oermann, M. (1985). *The clinical field : Its use in nursing education*, Connecticut : Applton-Century-Crofts.
- Schamian, J., & Inhaber, R. (1985). The concept and practice of preceptorships in contemporary nursing : a review of pertinent literature, *Int J Nurs Stud*, 22(2), 79-88.
- Shim, H. S. (2002). *A study of the role socialization and self perception of preceptor*, Unpublished doctoral dissertation, Chungnam National University.
- Summers, D. (2001). *Longman dictionary of contemporary English*, Longman, 166, Spain.
- Turner, J. H. (1991). *Structural role theory*, In Morrissey, N.A.(Ed.), *Preceptor role self-perceptions : master's nursing students' education in the hospital setting*, George Mason University.
- Usatine, R., & Irby, D. (1997). Four exemplary preceptor's strategies for efficient teaching in managed care setting. *Acad Med*, 72(3), 766-769.
- Yonge, O., Krahn, H., Trojan, L., & Wilson, S. (1995). Acknowledging preceptors not an easy task, *J Contin Educ Nurs*, 26(4), 150-157.

## A Study of the Burden of Preceptors\*

Park, Soo-Youn<sup>1)</sup> · Kim, Ju-Sung<sup>2)</sup> · Kim, Myung-Hee<sup>3)</sup>

1) Director, Department of Nursing, Pusan National University Hospital  
2) Lecturer, Pusan National University, 3) Professor, Pusan National University

**Purpose:** This study investigated the burden of preceptors in order to improve preceptorship in nursing practice. **Method:** The participants were 170 preceptors at three hospitals in Pusan. The data were collected using questionnaires completed between July and September 2002, which included items to measure burden and opinions to reflect the demands of preceptors. They were analyzed using mean score, frequencies, and content analysis. **Result:** 1) The preceptors had an average of 6.3 years of clinical experience, while the practical career of a preceptor averaged 1.9 years. The average period of new nurse education was 5.5 weeks. Each year, 1.9 new nurses were trained per preceptor. 2) Of the preceptors 54.7% had received compensation without formal rules. but 54.1% did not want to serve further as preceptors because of overwork, lack of educational preparation, and lack of compensation. They were looking for solutions for existing problems. 3) Preceptors indicated that the

major burden was having to repeat explanations to each preceptee, they were too busy to serve as preceptors, and their colleagues' had excessive expectations. **Conclusion:** We recommend practical management, including supplementary manpower, an education program, and compensation provided by the hospital administration with cooperation from colleges.

**Key words :** Preceptor, Burden

\* This study was supported by a grant of the Research Institute of Nursing Science, Pusan National University

• Address reprint requests to : Kim, Ju-Sung

Department of Nursing, Pusan National University

10, Ami-dong, Seo-Ku, Busan 602-739, Korea

Tel: +82-51-240-7749 Fax: +82-51-248-2669 E-mail: kimjusung@hotmail.com