

# 프리셉터 교육이 프리셉터 역할인식과 역할갈등 및 전문직 자아개념에 미치는 효과

최 은 영<sup>1)</sup> · 김 정 실<sup>2)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

최근의 의료 환경은 대형화, 전문화, 고급화 되어가고, 이러한 의료 환경변화 속에서 대상자의 요구에 부응하고 경쟁력을 확보하기 위해서는 효율적인 인적자원의 관리가 필수적이다. 특히 병원인력의 30-40%를 차지하고 있는 간호사는 병원 마케팅에 핵심이 되기 때문에 간호인력을 적절히 확보하고 자격있는 유능한 간호인력의 질적 유지 및 활용은 병원의 효율적인 인사관리에 중요하다. 이에 따라 각 의료기관들은 경쟁적으로 의료서비스의 질을 높이기 위해서 양질의 간호인력에 대한 관심이 점차 높아져 신규 직원 입사 초기부터 체계적인 교육프로그램을 통해 질적으로 유능한 간호사가 되도록 훈련시키고 있다(이숙자, 2004).

임상실무 이론과 실제의 차이를 좁히고 변화하는 병원환경에서 신규간호사들을 효과적으로 사회화시킬 수 있는 방법으로 프리셉터쉽이라는 개념이 소개되었고, 이는 임상간호 현장에서 숙련된 프리셉터가 신규간호사와 1:1로 상호작용을 유지하면서 신속하게 신규간호사의 어려움을 파악하여 적응을 도와주고, 자원을 알려주며, 역할모델이 되어 안전하고 전문적인 간호실무를 가르치고 상담하면서, 이론과 실무의 차이를 좁혀줄 수 있는 효과적인 실무교육 방법으로 알려져 있으며(심희숙, 2002), 국내에서는 1997년부터 본격적으로 임상에서 활용되기 시작하여 최근에는 국내 대다수의 병원에서 신규간

호사의 효율적인 교육을 위해 프리셉터 제도를 활용하고 있으며, 특히 3차 의료기관에서는 거의 정착 단계에 있다고 볼 수 있다.

하지만 이러한 프리셉터 제도는 환자 간호의 질 향상에 기여하는 긍정적인 부분도 있지만, 경력 간호사에게 프리셉터라는 역할이 추가되면서 업무 수행도가 오히려 저하되는 부정적인 부분이 있다. 특히 우리나라의 경우는 아직도 간호 전문직에 대한 이해부족과 병원 행정가들의 권위주의적인 압력으로 인하여 임상에 있는 간호사들은 상당한 갈등을 경험하고 있으며 간호사의 역할이 성취된 역할로서가 아니라, 병원 관료제도에 고용되어 전문직 간호의 개념은 무시된 채 종적인 면에서 다루려고 하고 있다(박민향, 2001). 이러한 갈등이 심화되면 조직구성원 개인의 입장에서는 긴장과 다툼으로 인한 스트레스가 고조되는 반면에 사기가 낮아져 병원을 이용하는 환자에 대한 서비스에 부정적 영향을 미치고, 또한 이러한 상황에서 야기되는 역할갈등은 간호서비스의 질을 저하시키는 부정적인 결과를 초래하여 간호 전문직 발전을 저해할 수 있고 이직의 중요한 원인이 될 수 있다(장연화, 2007). 따라서 전문직 종사자로서 직무수행을 효율적으로 수행하기 위해서는 갈등을 보다 효과적으로 관리할 수 있는 전략이 요구되고 있다.

전문직 자아개념이란 전문직 직업인으로서의 자기 자신에 대한 정신적 지각으로(Geiger & Davit, 1988), 간호사가 전문직업인으로서 자신의 업무에 대해 가지고 있는 스스로의 느낌과 견해로 정의된다(Arthur, 1990). 특히 오늘날과 같이 대

주요어 : 역할, 갈등, 전문직, 자아개념

1) 제주한라대학교 간호과 전임강사(교신처자 E-mail: eychoi@hc.ac.kr)

2) 제주한라병원 간호부 간호부장

투고일: 2008년 7월 14일 수정일: 2008년 8월 1일 심사완료일: 2008년 8월 14일

형화, 전문화되어가고 있는 병원조직내에서 임상간호사가 도움이 필요한 환자에게 조력자로서의 효과를 높이기 위해서는 자신의 직업에 대한 가치를 내면화하고, 전문직업인으로서의 자아개념을 확고히 하여야 할 것이며, 간호사의 긍정적 자아개념을 발전시키는 것은 간호전문직의 지위확립을 위해 필수적인 것이다(정영지, 1998). 이렇게 간호사의 전문직 자아개념은 간호업무 수행과 간호전문직 발전을 위해 중요한 요인임에도 불구하고, 서구사회에서 간호직에 대한 간호사 스스로의 인식이 상위 수준을 나타내고 있는데 비해 우리나라의 경우 이보다 낮은 수준에 머무르고 있다(송경애와 노춘희, 1996; Arthur & Throne, 1995).

이와 같이 프리셉터로서 역할은 간호사에게 커다란 부담감과 심리적 압박감 등의 역할갈등을 높일 것으로 사료되고, 이러한 역할갈등은 양질의 간호를 저하시킬 뿐 아니라 간호사들의 전문직 자아개념을 저하시키는 요인으로 판단된다. 그러므로 인간의 행동을 바람직하게 변형시킬 수 있는 것이 교육이며, 인간의 건강을 유지, 증진시키는 것이 간호의 궁극적인 목적이라고 볼 때, 간호직에 대한 올바른 태도형성과 전문직업인으로서의 지위확립을 도모하고, 간호전문직 발전에 기여하기 위해서 그리고 효과적인 프리셉터쉽 운영을 통한 효율적인 인력관리 및 양질의 간호제공을 위해 프리셉터 교육이 프리셉터 역할인식과 역할갈등 및 전문직 자아개념에 미치는 효과를 파악하고자 한다.

**연구의 목적**

본 연구는 간호사에게 8주간 프리셉터 교육을 제공하여 프리셉터 역할인식과 역할갈등 및 전문직 자아개념에 미치는 효과를 규명하는데 그 목적이 있으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 8주간의 프리셉터 교육이 간호사의 프리셉터 역할인식에 미치는 효과를 규명한다.
- 8주간의 프리셉터 교육이 간호사의 역할갈등에 미치는 효과를 규명한다.
- 8주간의 프리셉터 교육이 간호사의 전문직 자아개념에 미치는 효과를 규명한다.

**연구 가설**

- 제1가설 : 8주간의 프리셉터 교육을 제공받은 실험군의 프리셉터 역할인식 점수는 프리셉터 교육을 받기 전의 프리셉터 역할인식 점수보다 높을 것이다.
- 제2가설 : 8주간의 프리셉터 교육을 제공받은 실험군의 역할갈등 점수는 대조군보다 낮을 것이다.

- 제3가설 : 8주간의 프리셉터 교육을 제공받은 실험군의 전문직 자아개념 점수는 대조군보다 높을 것이다.

**용어의 정의**

● 프리셉터

신규간호사들이 새로운 역할을 습득하고 사회화할 수 있도록 일정한 시간동안 신규간호사를 교육, 상담하며 역할 시범을 보여주는 경험 많고 유능한 경력간호사를 말한다(Ferguson, 1996). 본 연구에서는 연구대상병원의 경력이 만 1년 이상으로, 자원 또는 수간호사의 추천을 받은 간호사중 간호부가 적절한 자격을 갖추었다고 인정하여 선택된 간호사로서 현재 간호단위별로 신규간호사를 1:1로 교육하고 있는 간호사를 말한다.

● 프리셉터 교육

프리셉터 교육이란 신규간호사를 교육하기 위해 프리셉터로 선발된 간호사를 올바로 준비시키기 위해 제공되는 1일에서 3일정도의 공식적인 프로그램 혹은 양성(교육) 과정을 말한다(백혜진, 1998). 본 연구에서는 프리셉터에게 요구되는 교육자로서의 자격을 갖춘 신규간호사 교육의 책임자를 양성하기 위해 본 연구의 대상병원에서 실시되는 8주간의 프리셉터 훈련 프로그램을 의미한다.

● 프리셉터 역할인식

역할인식이란 자신의 역할에 대한 기대 즉, 자신의 역할에 대하여 자신이 하여야 한다고 인식하는 행위와 자질을 말한다(이광자와 김경희, 1996). 본 연구에서는 Bashoff(1988)가 개발한 ‘프리셉터 역할인식 도구’를 심희숙(2002)이 번역한 도구를 수정 보완하여 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 역할을 잘 인식하고 있는 것을 의미한다.

● 역할갈등

역할갈등이란 역할을 실제로 수행하는 초점인물이 대상자의 기대에 일치되지 않는 행위로 인하여 경험하는 긴장 및 어려운 상황을 말한다(오가실, 1977). 본 연구에서는 김문실과 박상연(1994)이 간호사들이 경험하는 역할갈등 정도를 측정하기 위해 개발한 도구를 수정 보완하여 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 역할갈등 정도가 높음을 의미한다.

● 전문직 자아개념

전문직 자아개념이란 전문직 간호사로서 자신의 업무에 대한 스스로의 느낌과 견해를 말한다(Arthur, 1990). 본 연구에서는 Arthur(1990)가 개발한 전문직 자아개념 도구를 송경애

와 노춘희(1996)가 번역한 도구를 수정 보완하여 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 전문직 자아개념 정도가 높음을 의미한다.

## 연구 방법

### 연구설계

본 연구는 8주간 프리셉터 교육이 프리셉터 역할인식과 간호사의 역할갈등 및 전문직 자아개념에 미치는 효과를 파악하기 위해 시도된 비동등성 대조군 전후실험설계(nonequivalent control group pretest-posttest design)이다.

### 연구대상 및 자료수집기간

본 연구대상자는 J시 소재 C병원의 간호부와 C대학에서 공동으로 주관하는 2007년도 프리셉터 교육을 받은 프리셉터 20명을 대상으로 하였다. 교육 도중 1명은 분만휴가를 받아 출석률이 저조하여 19명을 실험군 대상으로 하였다. 대조군은 실험군 대상자와 경력이 유사하고, 프리셉터 교육을 이수하지 않았으며 연구에 참여하기로 동의한 같은 병원 간호사 20명을 임의표출하여 선정하였다. 자료수집기간은 2007년 9월 29일부터 11월 17일까지 8주간이었다.

### 연구도구

#### ● 프리셉터 교육

본 연구에서는 신규간호사 교육의 책임자를 양성하기 위해 본 연구의 대상병원에서 실시되는 8주간의 프리셉터 교육을 의미한다. 본 연구에서 제공된 프리셉터 교육은 이승희(2003)가 개발한 프리셉터를 위한 교육기준과 국내 병원에서 실시되는 프리셉터 교육과정을 조사한 후 본 연구자가 수정보완한 것으로 주내용은 프리셉터 교육프로그램 개요와 교과계획, 보건의료의 변화와 방향, 간호부의 교육방향, 프리셉터쉽의 개념과 운영지침, 프리셉터의 역할과 자세, 교육자의 역할, 간호상황에서의 예절, 임상지도능력 향상 전략, 인간관계와 의사소통, 갈등관리, 간호윤리, 직업관, 상호이해와 신뢰의 직장문화, 심폐소생술, 투약 e-learning 등의 내용으로 구성되었다. 교육은 1회 4시간, 1주에 1회, 총 8주간 시행되었으며, 교육방법으로는 강의 및 분임토의, 모의상황 실습, 역할극 등을 이용하였다. 그 외에 임상간호사를 위한 투약간호 사이버 교육을 4주간 청강하도록 하였고, 2박 3일간의 협력병원 현장방문 등을 수행하였다<표 1>.

교육시행 후 공식적으로 병원장의 임명장 수여가 있었으며,

인사고과시 업적고과에 반영, 각종 국내외 연수 기회에 우선권 부여 등의 보상이 이루어졌다.

<표 1> 프리셉터 교육 내용

주	내 용	
	프리셉터 교육프로그램 개요와 교과계획	
1주	보건의료의 변화와 방향 간호부의 교육방향	
2주	프리셉터쉽의 개념 프리셉터쉽 운영지침 임상지도능력 향상 전략	
3주	프리셉터의 역할과 자세 교육자의 역할	사이버 교육 (임상간호사를 위한 투약간호)
4주	간호상황에서의 예절	
5주	심폐소생술	
6주	인간관계와 의사소통 갈등관리	
7주	간호윤리 직업관	
8주	상호이해와 신뢰의 직장문화	2박 3일 협력병원 방문

#### ● 프리셉터 역할인식

Bashoff(1988)가 개발한 ‘prescribed preceptor roles’을 심희숙(2002)이 번역하여 사용한 지각된 프리셉터 역할인식 도구를 연구자가 수정 보완하여 작성한 후 간호학 교수 1인과 프리셉터 교육을 담당할 간호팀장 2인에게 내용 타당도를 검증받아 의미해석이 어렵고 어휘가 부적절한 문항을 수정하여 사용하였다. 역할모델 15문항, 교육설계자 11문항, 자원인 4문항, 감독자 10문항으로 4개 영역 총 40문항으로 구성되었다. 5점 Likert scale로 측정하였고 점수가 높을수록 역할을 잘 인식하고 있는 것을 의미한다. 심희숙(2002)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ =.94였고, 본 연구에서 .954였다.

#### ● 역할갈등

김문실과 박상연(1994)이 간호사들이 경험하는 역할갈등 정도를 측정하기 위해 개발한 역할갈등 측정도구를 본 연구와 맞지 않는 1문항을 제외하고, 총 36문항을 수정, 보완하여 사용하였다. 본 설문지는 역할모호 13문항, 능력부족 12문항, 환경장애 6문항, 협조부족 5문항으로 구성되었다. 5점 Likert scale로 측정하였고, 점수가 높을수록 역할갈등 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  = .94였고, 본 연구에서는 .952였다.

#### ● 전문직 자아개념

Arthur(1990)가 개발한 간호전문직 자아개념 측정도구를 송경애와 노춘희(1996)가 번역한 27개 문항 중 본 연구와 맞지 않는 1문항을 제외하고 총 26문항을 수정, 보완하여 사용하였

다. 본 설문지는 전문직 실무(융통성(6문항), 지도력(4문항), 기술(5문항)) 15문항, 의사소통 4문항, 만족감 7문항의 3개 하위영역으로 구성되어 있으며, 문항번호 8, 11, 12, 17, 20, 22, 24의 7문항은 부정적 문항으로 점수를 역으로 환산하였다. 4점 Likert scale로 측정하였고 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .85$ 였고, 본 연구에서는 .724였다.

### 자료수집 절차

본 연구대상 병원의 간호부에 공문을 보내 연구목적 및 자료수집 방법을 설명하고, 부서장의 연구승인을 받은 후 실험대상자들에게 동의서를 작성하였다. 사전 검사로는 실험군에게는 인구학적 특성, 프리셉터 역할인식, 역할갈등과 전문직 자아개념을 측정하였으며, 대조군에게는 프리셉터 역할인식을 제외한 동일한 내용을 측정하였다. 사후조사는 8주 교육 후 두 군 모두에게 사전조사와 같이 실시하였다.

### 자료분석 방법

수집한 자료는 SPSS Win 12.0을 이용하여 다음과 같이 분

석하였다. 자료의 분석방법을 결정하기 위하여 서술 통계를 산출하고 자료의 정규분포 여부를 Kolmogorov-Simirnov 검정법을 이용하여 정규성분포를 검증한 결과, 다음과 같이 분석하였다.

- 일반적 특성에 대한 동질성 검증은 Chi-square test, Fisher's exact test를 이용하였다.
- 실험군의 프리셉터 역할인식 변화 검증은 Wilcoxon signed rank test를 이용하였다.
- 대상자의 역할갈등과 전문직 자아개념 차이 검증은 Mann-Whitney U test를 이용하였다.

## 연구 결과

### 대상자의 일반적 특성과 두 집단의 동질성 검증

실험군과 대조군의 일반적 특성인 연령, 결혼상태, 학력, 종교, 현재 근무지, 총경력, 현 근무지 경력, 간호직을 선택한 동기에 대한 동질성을 검정하였다. 그 결과 모두 유의한 차이가 없어 동질함을 확인하였다<표 2>.

<표 2> 대상자의 일반적 특성에 대한 동질성 검정

항목	구분	실험군 (n=19) 빈도(%)	대조군 (n=20) 빈도(%)	$\chi^2$	p
연령	26세 미만	10(52.6)	7(35.0)	1.232	.341
	26세 이상	9(47.4)	13(65.0)		
결혼상태	미혼	16(84.2)	16(80.0)	.117	1.000
	기혼	3(15.8)	4(20.0)		
최종학력	전문학사	10(52.6)	12(60.0)	.874	.706
	방통대, 전공심화과정 중	8(42.1)	6(30.0)		
	학사 이상	1( 5.3)	2(10.0)		
종교	기독교	1( 5.3)	6(30.0)	4.622	.219
	천주교	3(15.8)	1( 5.0)		
	불교	9(47.4)	7(35.0)		
	기타	6(31.6)	6(30.0)		
현재 근무분야	병동	9(47.4)	11(55.0)	.816	.765
	ICU, ER	5(26.3)	6(30.0)		
	분만실, 신장실	5(26.3)	3(15.0)		
간호사 총 근무경력	1년 이상-2년 미만	2(10.5)	4(20.0)	7.632	.110
	2년 이상-3년 미만	7(36.8)	2(10.0)		
	3년 이상-4년 미만	2(10.5)	6(30.0)		
	4년 이상-5년 미만	4(21.1)	1( 5.0)		
	5년 이상	4(21.1)	7(35.0)		
현 근무지 근무경력	1년 이상-2년 미만	8(42.1)	10(50.0)	.381	.918
	2년 이상-3년 미만	5(25.3)	5(25.0)		
	3년 이상	6(31.6)	5(25.0)		
간호직을 선택한 동기	적성과 흥미가 맞아서	4(21.1)	7(35.0)	1.104	.662
	가족과 친지의 권유	8(42.1)	6(30.0)		
	졸업후 취직이 보장	7(36.8)	7(35.0)		

사전 종속변수에 대한 두 집단의 동질성 검증

실험군과 대조군간의 프리셉터 교육 실시 전 역할갈등과 전문직 자아개념에 대한 동질성 검증에서 두 집단간에 유의한 차이를 보이지 않아, 두 집단은 교육 제공 전 종속변수가 동일한 조건에 있는 것으로 파악되었다<표 3>.

<표 3> 실험군과 대조군의 역할갈등과 전문직 자아개념에 대한 동질성 검증

변수	실험군(n=19)		대조군(n=20)	
	M±SD	M±SD	U	p
역할갈등	3.69±.44	3.81±.44	159.0	.396
역할모호	3.63±.50	3.85±.42	142.0	.184
능력부족	3.67±.43	3.70±.49	177.5	.728
환경장애	4.00±.57	4.03±.50	185.0	.901
협조부족	3.49±.66	3.70±.64	148.0	.247
전문직 자아개념	2.55±.18	2.59±.30	168.5	.550
전문적 실무	2.58±.22	2.70±.39	145.0	.214
의사소통	2.86±.37	2.74±.45	169.5	.569
만족감	2.31±.34	2.27±.49	187.0	.945

가설검증

프리셉터 교육의 효과를 검증하기 위해 8주간의 교육 제공 후 실험군의 프리셉터 역할인식의 변화를 비교하였고, 실험군과 대조군의 역할갈등, 전문직 자아개념을 각각 비교하였다.

- 제1가설 : “8주간의 프리셉터 교육을 제공받은 실험군의 프리셉터 역할인식 점수는 프리셉터 교육을 받기 전의 프리셉터 역할인식 점수보다 높을 것이다.”를 분석한 결과 유의하게 증가하여(Z=-2.156, p=.031), 제1가설은 지지되었다<표 4>.

<표 4> 실험군의 프리셉터 역할인식 차이

특성	사전		사후	
	M±SD	M±SD	Z	p
역할인식(total)	3.44±.34	3.64±.23	-2.156	.031
역할모델	3.45±.41	3.61±.23	-1.348	.178
자원인	3.45±.44	3.65±.32	-1.743	.081
교육설계자	3.37±.36	3.58±.31	-1.926	.054
감독자	3.50±.36	3.72±.28	-2.256	.024

- 제2가설 : “8주간의 프리셉터 교육을 제공받은 실험군의 역할갈등 점수는 대조군보다 낮을 것이다.”를 분석한 결과 유의한 차이를 보이지 않아(U=166.50, p=.513), 제2가설은 기각되었다<표 5>.
- 제3가설 : “8주간의 프리셉터 교육을 제공받은 실험군의 전문직 자아개념 점수는 대조군보다 높을 것이다.”를 분석한 결과 유의한 차이를 보이지 않아(U=177.0, p=.728), 제3가설

은 기각되었다<표 6>.

<표 5> 실험군과 대조군의 역할갈등 차이

변수	실험군(n=19)		대조군(n=20)	
	M±SD	M±SD	U	p
역할갈등	3.87±.29	3.89±.36	166.50	.513
역할모호	3.91±.28	3.86±.39	182.0	.835
능력부족	3.82±.34	3.83±.30	166.5	.513
환경장애	4.01±.45	4.13±.55	170.5	.588
협조부족	3.67±.45	3.80±.61	168.5	.550

<표 6> 실험군과 대조군의 전문직 자아개념 차이

변수	실험군(n=19)		대조군(n=20)	
	M±SD	M±SD	U	p
전문직 자아개념	2.55±.24	2.56±.29	177.0	.728
전문적 실무	2.63±.28	2.69±.33	158.5	.380
의사소통	2.77±.36	2.76±.34	188.5	.967
만족감	2.26±.34	2.18±.48	184.0	.879

논 의

본 연구에서는 프리셉터로서 활동하게 될 간호사들에게 프리셉터 교육을 통해 프리셉터 역할인식과 역할갈등 및 전문직 자아개념에 미치는 효과를 확인했다는데 의의가 있다고 하겠다.

본 연구에서 프리셉터 교육이 간호사의 프리셉터 역할인식에 미치는 효과를 검증한 결과, 교육 전 역할인식 점수가 3.44점에서 교육 후 3.64점으로 증가되었으며 이는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타나, 프리셉터 교육이 프리셉터 역할인식에 효과가 있었음을 알 수 있었다. 이는 문경선(2003)의 연구와도 같은 결과를 나타내는 것으로 프리셉터쉽을 성공적으로 이끌기 위해서는 체계적인 프로그램을 통해 프리셉터를 교육하는 것이 필요함을 시사해주는 것이며, 앞으로 프리셉터 교육을 적극 활용하여 프리셉터 역할인식을 고취시킴으로 효과적인 프리셉터쉽을 운영하도록 해야 할 것이다.

각 영역별 프리셉터 역할인식 점수를 살펴보면 프리셉터 교육전 점수는 감독자 영역 3.50, 자원인 영역 3.45, 역할모델 영역 3.45, 교육설계자 영역 3.37의 순서로 나타났으며, 프리셉터 교육 후 점수는 감독자 영역 3.72, 자원인 영역 3.65, 역할모델 3.61, 교육설계자 3.58의 순서로 나타나 교육 전후의 영역별 순위에는 변화가 없었다. 본 연구에서는 프리셉터 역할인식 중 감독자에 대한 역할인식이 가장 높게 나타났으며, 교육설계자로서의 역할인식이 가장 낮은 점수를 차지하고 있었다. 이는 학습자의 지식과 행위를 수정하거나 평가하면서 학습자에게 도움을 주는 “활동적인 역할을 수행”하는 감독자로서 역할에 대해서는 잘 인식하고 있으나, 진술된 목표와 교

육 및 학습경험에 대해 “계획과 실행”하는 교육설계자로서의 역할에 대해서는 낮게 인식하고 있음을 의미한다. 따라서 추후 프리셉터 교육에서는 프리셉터가 신규간호사에게 교육설계자로서의 역할을 명확히 인식할 수 있도록 하는 방안과 효과적인 교수법 및 평가에 대한 보강 교육이 필요할 것으로 사료된다. 특히 프리셉터가 그들의 역할을 분명하게 인식하고 있으면 있을수록 그 역할을 수행하는데 어려움과 갈등이 적게 될 것이며, 이는 곧 업무수행 능력을 높이는데 기여할 수 있을 것이다.

그리고 본 연구에서 프리셉터 교육 후 간호사의 역할갈등 점수는 차이가 없었다. 이는 프리셉터 교육 내용에 프리셉터의 역할과 자세, 갈등관리와 의사소통술 등을 포함하고 있으나, 프리셉터로서의 새로운 업무와 역할이 가중됨으로 인해 새로운 역할 갈등이 발생하였을 것으로 생각된다. 특히 역할 갈등은 해소되지 않으면 스트레스 유발요인으로 작용할 수 있기 때문에, 임상실무에서의 새로운 역할변화에 따른 갈등을 해소하기 위한 방안과 함께 지속적인 프로그램의 개발과 지속적인 연구가 필요하다.

각 영역별 역할갈등 점수를 살펴보면 실험군과 대조군 간호사들 모두에게서 환경장애 영역의 점수가 각각 4.01점과 4.13점으로 가장 갈등이 많았다. 이는 이세민(2004)의 연구에서 3.69점과 이숙자(2004)의 연구에서 3.92점보다 높은 결과이다. 이는 프리셉터 교육 당시 연구대상 병원이 신관측중과 EMR 도입으로 인해 환자 간호업무 뿐만 아니라 병실이전 업무 수행에 따라 특히 간호인력 확보, 행정 및 시설상의 지원과 관련된 갈등이 좀더 많았으리라 생각되나, 환경장애 영역의 갈등을 줄이기 위하여 업무수행에 필요한 물자와 자원 확보, 행정 및 시설상의 지원, 충분한 간호인력 확보가 이루어져서 갈등을 줄일 수 있도록 도와주어야 할 것이다.

또한 추후 프로그램 계획 시에는 역할모호와 능력부족 영역을 근거로 하여 역할갈등을 완화 및 해소시키기 위한 방안으로 간호사의 책임감과 의무감의 결여, 약화에 따른 개인들의 인격적 자질과 태도를 변화시킬 수 있도록 가치관 및 간호개념에 대한 반복적인 교육이 필요하고, 업무와 소양 및 전문적 지식, 기술 교육의 기회를 제공하며, 개별화된 프로그램을 운영하여 특수경험을 보충할 수 있는 기회를 제공하여야 할 것으로 사료된다.

이세민(2004)의 연구에서 프리셉터 경험시 제일 힘든 점으로는 업무량 증가와 심적 부담감이 대부분을 차지하였다. 백혜진(1998)의 연구에서도 스트레스 증가, 과도한 업무량이 가장 힘든 점이라고 하였다. 따라서 이러한 어려움을 보완하기 위해서는 프리셉터가 신규간호사 예비교육을 수행하는 동안 과도한 업무량을 줄여야 할 필요가 있으며, 신규 간호사 교육에 대한 다른 부서원들의 관심과 참여를 유도할 수 있는 효

과적인 방안의 모색이 필요하다. 더불어 간호단위에서의 지원과 함께 프리셉터가 얻을 수 있는 적합한 보상에 대한 정책을 실행해야 할 것이다. Yonge, Krahn, Trojan and Wilson (1995)은 프리셉터가 얻을 수 있는 보상으로 수당, 승진, 직함, 조직내 인정 등의 외적 보상과 교육기회의 확대 등의 내적 보상을 언급하였으며, 프리셉터의 역할 수행에 대한 동기부여를 위해서는 이 두가지 모두가 이루어져야 할 것이라고 하였다. 따라서 본 연구에서는 교육시행 후 보상으로 공식적인 병원장의 임명장 수여가 있었으며, 인사고과시 업적고과에 반영, 각종 국내외 연수 기회에 우선권 부여 등의 보상이 이루어졌다. 차후에는 수당, 승진, 선호하는 근무변 조정, 직함 부여 등의 보상이 마련된다면 역할 수행에 동기부여는 물론 역할갈등을 줄이는데 기여할 수 있을 것으로 생각된다.

본 연구에서 프리셉터 교육 후 간호사의 전문직 자아개념 점수는 차이가 없어, 본 교육이 전문직 자아개념에 있어 효과가 없었음을 알 수 있다. 특히 전문직 자아개념 하부 영역에서 실험군과 대조군 모두 의사소통 영역의 점수가 각각 2.86, 2.74점으로 가장 높았고, 만족감 영역은 각각 2.31점과 2.27점으로 낮게 측정되었다. 전문직 자아개념 하부 영역 중 만족감이 낮다는 것은 간호사가 전문직에 불만족감과 좌절감을 느끼고 있다는 것을 나타내 주고 있는 것이라 할 수 있고, 간호사가 자신의 직업에 대한 만족감이 없는 경우 효과적인 역할수행은 기대하기 어렵고, 전문직업인으로서 발전을 가져올 수 없다.

실험군과 대조군의 전문직 자아개념 점수는 각각 2.55점, 2.56점으로 나타났다. 이는 중환자실 경력간호사를 대상으로 한 정연화(2007)의 연구결과인 2.77점, 일반간호사를 대상으로 한 송경애와 노춘희(1996)의 연구에서 2.76점보다 낮았다. 이는 보다 확고한 전문직 자아개념을 확립할 필요가 있음을 시사한다.

전문직 자아개념의 발달은 간호전문직의 교육과 실무, 연구와 관련된 상호작용에서 일어나는 자아전환의 과정(Leddy & Pepper, 1985)이며, Strasen(1989)은 간호계 지도자들 스스로가 긍정적인 전문직 자아개념을 가지고 간호전문직 지도자다운 사고와 행동을 함으로써 좋은 역할모델이 되는 것과 간호사들이 확고하고 긍정적인 자아개념을 확립할 수 있도록 시간과 노력, 자원을 아끼지 말고 투자해야 하는 두가지 측면에 대해 확고하고도 헌신적인 노력이 필요함을 주장하였다. 따라서 전문직 자아개념을 발달시키기 위해서는 많은 시간과 에너지를 필요로 하므로 일회성이 아닌 반복적이고 지속적인 교육 기회의 확대와 지속적인 노력과 지원이 필요하다. 또한 전문직 자아개념은 공식적인 학교교육 기간과 지속적인 직업생활을 통해 발달하게 되므로(Geiger & Davit, 1988), 간호사들이 전문학사를 소지한 경우 학위과정을 받을 수 있도록 관

심과 지원을 유도해야 할 것이다.

본 연구의 결과를 통해 프리셉터 교육은 프리셉터 역할인식을 높여주고 있음을 확인하였으나, 역할갈등과 전문직 자아개념에는 영향을 미치지 못하였다. 차후 연구에서는 임상실무에서의 새로운 역할변화에 따른 갈등을 해소하기 위한 방안과 전문직 자아개념을 높일 수 있는 지속적인 프로그램의 개발이 필요하다.

## 결론 및 제언

본 연구는 8주간의 프리셉터 교육이 프리셉터 역할인식과 간호사의 역할갈등 및 전문직 자아개념에 미치는 효과를 파악하기 위하여, J시 소재 C병원에서 실시한 프리셉터 교육을 받은 간호사 19명을 실험군으로 선정하였으며, 대조군은 실험군 대상자와 경력이 유사하고, 프리셉터 교육을 이수하지 않았으며 연구에 참여하기로 동의한 같은 병원 간호사 20명을 대조군으로 선정하였다. 본 연구에서 제공된 프리셉터 교육은 이승희(2003)가 개발한 프리셉터를 위한 교육기준과 국내 병원에서 실시되는 프리셉터 교육과정을 조사한 후 본 연구자가 수정보완한 것으로 주내용은 프리셉터 교육프로그램 개요와 교과계획, 보건의료의 변화와 방향, 간호부의 교육방향, 프리셉터 개념과 운영지침, 프리셉터의 역할과 자세, 교육자의 역할, 간호상황에서의 예절, 임상지도능력 향상 전략, 인간관계와 의사소통, 갈등관리, 간호윤리, 직업관, 상호이해와 신뢰의 직장문화, 심폐소생술, 투약 e-learning 등의 내용으로 구성되었다. 교육은 1회 4시간, 1주에 1회, 총 8주간 시행되었으며, 교육방법으로는 강의 및 분임토의, 모의상황 실습, 역할극 등을 이용하였다. 그 외에 임상간호사를 위한 투약간호 사이버 교육을 4주간 청강하도록 하였고, 2박 3일간의 협력병원 현장방문 등을 수행하였다. 연구도구는 프리셉터 역할인식, 역할갈등 및 전문직 자아개념을 사용하였으며, 그룹간 동질성 검증은 Chi-square test, Fisher's exact test를 이용하였으며, 실험군의 프리셉터 역할인식 변화 검증은 Wilcoxon signed rank test로, 역할갈등과 전문직 자아개념 차이 검증은 Mann-Whitney U test를 이용하여 분석하였다. 검증한 결과 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

- 프리셉터 교육을 제공받은 실험군의 프리셉터 역할인식 점수는 프리셉터 교육을 받기 전의 프리셉터 역할인식 점수보다 높았다.
  - 프리셉터 교육을 받은 군은 제공받지 않은 군 간에 역할갈등 점수에는 차이가 없었다.
  - 프리셉터 교육을 받은 군은 제공받지 않은 군 간에 전문직 자아개념 점수에는 차이가 없었다.
- 이상의 연구결과를 기반으로 앞으로 교육시에는 프리셉터

역할수행에서 오는 갈등을 적절히 관리하여 효율적으로 역할을 수행하고 긍정적인 자아개념을 확립할 수 있도록 하기 위한 조직의 실정에 맞는 체계적인 프로그램 개발이 필요하며, 프리셉터의 역할갈등을 깊이 있게 다룰 수 있는 질적 연구를 제언한다.

## 참고문헌

- 김문실, 박상연 (1994). 간호사의 역할갈등 측정을 위한 도구 개발 연구. *간호학회지*, 25(4), 741-750.
- 문경선 (2003). *프리셉터 교육이 프리셉터 역할인식과 직무만족도에 미치는 영향*. 중앙대학교 석사학위논문, 서울.
- 박민향 (2001). *종합병원 간호사의 역할갈등 실태와 관리방안에 관한 연구*. 충북대학교 석사학위논문, 청주.
- 백혜진 (1998). *신규간호사 오리엔테이션을 위한 Preceptor의 업무조사*. 연세대학교 석사학위논문, 서울.
- 송경애, 노춘희 (1996). 임상 간호사의 전문직 자아개념에 관한 연구. *대한간호학회지*, 26(1), 94-106.
- 심희숙 (2002). *프리셉터의 역할사회화와 프리셉터의 역할자각인식에 관한 연구*. 충남대학교 박사학위논문, 대전.
- 오가실 (1977). 간호에 있어서의 역할론의 의미. *연세교육과학*, 12, 153-171.
- 이광자, 김경희 (1996). 정신보건간호사의 역할인식정도과 역할수행평가. *간호과학*, 11(1), 65-80.
- 이세민 (2004). *프리셉터 간호사의 직무만족도와 역할갈등에 관한 연구*. 아주대학교 석사학위논문, 수원.
- 이숙자 (2004). *프리셉터와 신규간호사의 전문직 자아개념과 역할갈등에 관한연구*. 경희대학교 석사학위논문, 서울.
- 이승희 (2003). *프리셉터를 위한 교육 기준 개발*. 단국대학교 석사학위논문, 용인.
- 장연화 (2007). *중환자실 신규간호사와 경력간호사의 전문직 자아개념과 역할갈등에 대한 비교연구*. 한양대학교 석사학위논문, 서울.
- 정영지 (1998). *임상간호사의 전문직 자아개념과 간호업무수행과의 관계*. 계명대학교 석사학위논문, 대구.
- Arthur, D. (1990). *The development of an instrument for measuring the professional self-concept of nurses*. Master of Educational Thesis, University of newcastle, Australia.
- Arthur, D., & Throne, S. (1995). Professional self-concept of nurses: A comparative student of four strata of students of nursing in a Canadian University, *Journal of Nursing Education*, 32, 109-211.
- Bashoff, M. L. (1988). *A comparison of the performance of undergraduate preceptor and faculty clinical instructors as*

- perceived by senior baccalaureate nursing students. Doctoral dissertation, Columbia University Teachers College, New York.
- Ferguson, L. (1996). Preceptor's needs for faculty support. *Journal of Nursing Staff Development*, 12(2), 73-80.
- Geiger, J. F. K., & Davit, J. S. (1988). Self-image and job satisfaction in varied setting. *Nursing Management*, 19(12), 50-58.
- Leddy, S., & Pepper, J. M. (1985). *Development of professional self concept: In conceptual bases of professional nursing*. Philadelphia: Lippincott Co.
- Shamian, J., & Inhaber, R. (1985). The concept and practice for preceptorship in contemporary nursing: Preview of pertinent literature. *International Journal of Nursing Student*, 22(2). 79-88.
- Strasen, L. (1989). Self-concept: Improving the image of nursing. *Journal of Nursing Administration*, 19(1), 4-5.
- Yonge, O., Krahn, H., Trojan, L., & Wilson, S. (1995). Acknowledging preceptors: Not an easy task. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 26(4), 150-157.

## The Effect of Preceptor Preparation Education on the Preceptor's Role Recognition, Role Conflict and Professional Self-Concept

Choi, Eun Young<sup>1)</sup> · Kim, Jung Sil<sup>2)</sup>

1) Full-time instructor, Department of Nursing, Cheju Halla College

2) Director, Department of Nursing, CheJu Halla Hospital

**Purpose:** The purpose of this study was to examine the effects of preceptor preparation education on the preceptor's role recognition, role conflict and professional self-concept. **Method:** A Quasi-experimental design with non-equivalent control group was used. The subjects included 39 nurses, 19 in experimental group, and 20 in the control group. The program consisted of introduction of preceptor education program & curriculum, change of hospital management environment, the newest trend of nursing course, concept of preceptorship, steps of preceptorship, role of preceptor, attitude of preceptor, role of education, etiquette in nursing situation, policy of clinical education ability improvement, communication, conflict management, nursing ethics, contents concerned nursing professionalist, cardiopulmonary resuscitation, and medication. The data was collected from September 29 to November 17, 2007 using a structured questionnaire. **Result:** Preceptor's role recognition was increased significantly in the experimental group. However, role conflict and professional self-concept weren't significantly changed in the experimental group, compared to the control group. **Conclusion:** This study provides evidence for potential and beneficial effect of preceptor preparation education program on nurses.

**Key words :** Role, Conflict, Professional, Self-Concept

• Address reprint requests to : Choi, Eun Young

Department of Nursing, Cheju Halla College,

38, Halladaehak-ro, Jeju-si, Jeju special self-governing province 690-708, Korea

Tel: 82-64-741-7563 E-mail: eychoi@hc.ac.kr