

간호 · 간병 통합서비스 병동 교육전담간호사 운영 효과

조옥연¹⁾ · 이선희²⁾ · 이한주³⁾ · 한미예⁴⁾

¹⁾가천대길병원 간호본부장, ²⁾가천대학교 간호대학 교수, ³⁾상명대학교 간호학과 부교수,
⁴⁾가천대길병원 수간호사

Effect of Educational Nurse Practitioners at Comprehensive Nursing Care Service Units

Cho, Ok Yeon¹⁾ · Lee, Seon Heui²⁾ · Lee, Han Ju³⁾ · Han, Mi Ye⁴⁾

¹⁾Director, Department of Nursing, Gachon University Gil Medical Center

²⁾Professor, College of Nursing, Gachon University

³⁾Associate Professor, Department of Nursing, Sangmyung University

⁴⁾Unit Manager, Department of Nursing, Gachon University Gil Medical Center

Purpose: This study aimed to investigate the effect of educational nurse practitioners at comprehensive nursing care service units by comparing the educational satisfaction of general nurses and the occupational stress of preceptor nurses before and after education by educational nurse practitioners. **Methods:** Participants were 71 general nurses and 71 preceptor nurses working at comprehensive nursing care service units of G University hospital in I City. The level of educational satisfaction of general nurses and occupational stress of preceptor nurses were measured and compared. The differences in educational satisfaction and occupational stress before and after the education program were verified by paired t-test and one-way ANOVA using SPSS/WIN 27.0 statistical program. Differences before and after the education program according to the general characteristics were analyzed with repeated measure analysis of variance after Sapiro-Wilks normality test, and post-hoc analysis was conducted using Scheffé test. **Results:** It was inferred that there was a significant difference ($t=-9.32, p<.001$) in the educational satisfaction of general nurses, with an average of 3.72 ± 0.77 before the education and 4.47 ± 0.60 after the education. However, there was no significant difference in occupational stress in the preceptor nurses. **Conclusion:** It could be concluded that introduction of educational nurse practitioners at comprehensive nursing care service units has a positive effect on the educational satisfaction of general nurses. This result will serve as basic data to implement educational nurse practitioners for general nurses in all medical institutions as well as comprehensive nursing care service units.

Key words: Comprehensive Nursing Care Service Units, Educational Nurse Practitioners, Educational Satisfaction, Occupational Stress

I. 서론

1. 연구의 필요성

우리나라는 65세 이상 노인인구 비율 추이를 토대로 2000년 초 고령화 사회로 진입하였고(7.0% 이상), 2018년 고령 사회

로 진입하였으며(14.0% 이상), 2026년 노인인구 비율이 20.0%가 넘어가는 초고령 사회 진입을 예상하고 있다[1]. 보건복지부의 노인실태조사보고서에 따르면 노인인구의 90.4%가 만성질환을 가지고 있으며 이는 곧 심각한 의료문제와 직결된다고 보고되고 있다[2]. 노인간호는 전문적인 간호 분야지만 노인간호에 대한 인식 및 간호선호도는 매우 낮으며, 이러한 인

주요어: 간호 · 간병 통합서비스 병동, 교육전담간호사, 교육만족도, 직무 스트레스

Corresponding author: Lee, Seon Heui

College of Nursing, Gachon University, 191 Hambakmoe-ro, Yeonsu-gu, Incheon 21936, Korea.

Tel: 82-32-820-4230, Fax: 82-32-820-4201, E-mail: sunarea87@gachon.ac.kr

투고일: 2021년 5월 27일 / 심사완료일: 2021년 6월 3일 / 게재확정일: 2021년 6월 29일

식 및 선호도는 곧 노인환자 가족의 간병에 대한 부담감이 증가되고 있고, 실제로 간병인 고용비용으로 노인환자 가족의 약 90.0%가 경제적 부담을 호소하고 있다[3,4]. 이에 의료기관에서는 간호·간병통합서비스 병동을 제공하여 이러한 경제적 부담을 줄이고, 간호의 질을 올리려 노력하고 있으며, 2018년 기준 간호·간병통합서비스 병동을 시행하는 의료기관은 총 495개 병원, 37,000병상으로 발표되고 있다[5].

간호·간병통합서비스 병동을 제공하기 위해서는 간호인력이 충분히 배치되어야 하는데 간호·간병통합서비스를 제공하기 위한 적정 간호인력 배치는 상급종합병원 기준 간호사 1인당 환자 7~12명, 간호조무사 1인당 25~40명으로 측정되고 있다. 간호·간병통합서비스 제공 이전의 간호사 1인당 12~16명을 담당하였던 것을 고려하였을 때 약 2배 정도의 인원 증가가 필요하며, 증원되는 인력의 대부분은 신규간호사로 구성된다[6,7].

최근 간호인력의 수급 불균형 문제가 심화되고 있다. 2019년 기준 간호사 면허를 소지한 41만 4,983명 중 현장에서 활동하고 있는 간호사는 21만 5,293명으로 약 52.0%에 불과하다. 또한 같은 해 신규 면허 취득자 2만 1,629명 중 45.4%인 9,842명이 1년 이내에 병원을 떠나고 있다. 병원을 떠나는 신규간호사들이 발생하는 원인으로서는 상당수가 과도한 업무, 대학교육과 임상현장의 격차에 따른 업무부적응, 복잡한 대인관계 등에서 어려움을 호소하고 있는 것으로 나타났다[8]. 정부는 2019년부터 국공립병원을 대상으로, 2020년부터는 간호·간병통합서비스 병동을 대상으로 교육전담간호사 시범사업을 시행하고 있으나 전체 병원에서는 활용되고 있지 못하고 있는 실정이다.

2000년대 이후 간호인력 부족 및 신규간호사의 이직률 증가로 정부는 2008년부터 간호학과 신설 및 입학정원의 증원을 통해 간호인력 부족을 해소하려 하고 있으며[6,9], 간호학과 정원의 증가로 신규간호사가 증가하면서 간호의 질에 대한 문제점이 제기되고 있어 매년 배출되는 신규간호사를 대상으로 진행되는 교육의 중요성이 커지고 있다. 이러한 요구에 의해 의료기관에서는 경력간호사와 신규간호사를 1:1로 매칭시켜 이론, 임상실무 및 적응을 도와주는 프리셉터십을 운영하고 있다[10,11].

프리셉터십에 참여하는 프리셉터 간호사들은 대부분 경력간호사가 선발되어 신규간호사를 가르치며, 이러한 교육과정에서 본인의 업무, 신규간호사의 실무능력 평가와 관련된 부담감 등으로 인하여 과도한 스트레스 상황에 노출되고 있는 것으로 나타나 프리셉터 간호사들이 높은 직무 스트레스 및 소진, 낮은 직무만족도를 경험한다고 발표되고 있다[12,13].

이러한 프리셉터 간호사들의 어려움을 개선하고 간호사들의 교육의 질을 올리기 위하여 2019년 5월 보건복지부에서는 교육전담간호사 지원 사업을 공표하였으며, 2020년 11월 약 100억원의 예산을 들여 교육전담간호사 지원 사업 위탁기관 선정을 공모하였고, 300병상 미만 병원의 경우 1명, 300병상 이상의 경우는 병상의 규모에 따라 최대 5명까지 교육전담간호사를 배치할 수 있도록 하고 있다[14,15].

병원에서 일정한 자격을 갖춘 교육전담간호사를 두고 신규간호사와 새로운 부서에 배치된 간호사, 간호대학생(신규간호사 등)의 교육과정 기획·운영·평가, 신규간호사 등의 교육을 담당하는 인력의 관리 및 지도, 신규간호사 등의 교육에 필요한 자원 확보·개발 등의 직무를 수행하도록 한다. 또한 간호교육 취업교육센터에서 교육전담간호사의 교육을 하도록 하고, 국가는 필요한 비용을 지원하고 있다[14,15]. 이와 같은 교육전담간호사의 도입은 간호사들의 업무부담을 완화하고, 이직률 감소를 목적으로 시행되었으며, 신규간호사의 교육, 사회화 촉진, 학습 촉진, 갈등 조정의 역할도 그 목적에 포함되어 있다. 또한 이러한 제도의 도입은 교육의 기획 및 운영은 물론 체계적인 평가까지 이루어져야 한다[14,15]. 신규간호사 비중이 높은 간호·간병통합서비스 병동에서 교육전담간호사와 관련된 선행연구로는 교육만족도에 대한 평가도구를 개발한 연구[10]는 소수에 불과하다. 교육 관련 연구는 교육 프로그램 적용과 관련된 연구[6,16,17] 또는 간호·간병통합서비스 병동간호사의 직무만족도 및 스트레스와 관련 연구가 대부분이었다[18,19]. 간호·간병통합서비스 병동간호사의 교육전담간호사 배치 전·후 교육만족도 및 교육전담간호사의 직무 스트레스에 관한 연구는 찾아보기 어려웠다.

본 연구에서의 교육전담간호사는 간호사에게 모범이 되는 임상실무 능력과 교육적 역량을 갖춘 간호사로 선발하였으며 간호부 교육팀에 소속되어 간호사 교육방침에 따라 간호부에서 공통으로 실시하는 기본 직무교육과 간호·간병통합서비스 병동에서 실시되는 교육을 기획, 운영, 실시할 뿐 아니라 프리셉터 간호사에 대한 조언 및 지도를 할 수 있도록 하였다. 대체로 간호단위에서 실무교육을 담당하는 프리셉터 간호사로 업무를 배정받게 되면 맡겨진 자신의 업무에 대한 부담감 외에 프리셉터 간호사의 역할을 완벽하게 수행해야 한다는 과도한 책임감을 느끼게 된다. 또한, 프리셉터 간호사가 신규간호사에 대한 부정적, 배타적 시각과 신규간호사가 실수를 하거나 태도가 좋지 않을 경우 프리셉터 간호사의 책임을 거론하는 등 스트레스 상황에 놓이게 되고, 교육대상 신규간호사가 기대에 미치지 못하는 경우 화를 조절하기 어렵고 부담을 느끼게 된다[13]. 프리셉터 간호사가 진행해야 하는 교육을

교육전담간호사가 맡아서 진행해 준다면 신규간호사는 조금 더 편안한 마음으로 교육에 임하게 되고 프리셉터 간호사는 교육을 해야 한다는 부담감이 감소될 것이라는 기대를 가지게 된다.

따라서 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사들에게 교육전담간호사에 의한 교육 프로그램을 제공한 후 교육효과를 간호 · 간병통합서비스 병동 일반간호사의 교육만족도와 프리셉터 간호사의 직무 스트레스로 확인하여 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사의 업무적응을 돕고 향후 교육전담간호사 운영에 대한 기초자료로 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호 · 간병통합서비스 병동 교육전담간호사에 의한 교육 시행 전 · 후 일반간호사의 교육만족도와 프리셉터 간호사의 직무 스트레스 수준을 비교하여 간호 · 간병통합서비스 병동 교육전담간호사 운영의 효과를 확인하고 추후 간호 · 간병통합서비스 교육전담간호사 제도 운영을 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

본 연구의 가설은 다음과 같다.

- 가설 1. 간호 · 간병통합서비스 병동 교육전담간호사 도입 후 일반간호사의 교육만족도는 증가될 것이다.
- 가설 2. 간호 · 간병통합서비스 병동 교육전담간호사 도입 후 프리셉터 간호사의 직무 스트레스는 감소될 것이다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호 · 간병통합서비스 병동 일반간호사의 교육전담간호사에 의한 교육 시행 전 · 후 일반간호사의 교육만족도와 프리셉터 간호사의 직무 스트레스를 알아보기 위한 유사 실험연구로 단일군 전후 설계(one group pretest-posttest design)이다. 연구설계는 Figure 1과 같다.

Application Group	Pre-education		Educational nurse practitioners	Post-education	
	Educational satisfaction	Occupational stress		Educational satisfaction	Occupational stress
General nurses	○		Education	○	
Preceptor nurses		○			○

Figure 1. Study design.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 I시에 위치한 G대학병원 간호 · 간병통합서비스 병동에 근무하는 일반간호사와 프리셉터 간호사로서 표본의 크기는 G*Power 3.1.9.4 프로그램을 이용하여 산출하였으며, 유의수준(α) .05, 검정력($1-\beta$) .80, 효과크기의 경우 선행연구에서 교육전담간호사의 중재효과를 확인한 바가 없어 보수적으로 .03을 기준으로 하였을 때 산출된 최소 표본 수는 일반간호사와 프리셉터 간호사 각각 71명 총 142명이었다. 탈락률 20.0%을 고려하여 총 170명에게 설문지를 배포하였고 이 중 설문 응답 내용이 불충분하여 분석에 포함시킬 수 없었던 28명의 설문지를 제외하여 최종 연구에 참여한 간호사는 일반간호사 71명, 프리셉터 간호사 71명이었다. 구체적인 대상자 선정기준과 제외기준은 다음과 같다.

1) 선정기준

- 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 동의한 간호사
- 간호 · 간병통합서비스 병동 근무 경력이 1년 이상인 일반간호사
- 간호 · 통합서비스 병동에 근무 중인 프리셉터 경험이 있는 3년 이상의 경력간호사

2) 제외기준

- 갑작스러운 사고 및 사직, 병가, 휴직, 부서이동으로 인하여 연구를 계속할 수 없는 경우
- 기타 연구를 지속하는데 지장을 준다고 연구책임자가 판단한 경우

3. 연구도구

대상자의 일반적 특성 및 근무 특성으로 연령, 성별, 최종 학력, 근무부서, 결혼 여부, 직위, 임상경력, 간호 · 간병통합서비스 병동 근무경력, 연봉, 프리셉터 경력, 프리셉터십에 대한

지식 정도, 프리셉터 업무를 수행한 기간, 1년동안 가르치는 신규간호사 수, 신규간호사 훈련 기간을 조사하였다.

1) 교육만족도

대상자의 교육 만족도 측정도구로는 Keller [20]가 개발한 The Course Interest Survey를 Jung [21]이 수정·보완한 도구를 저자에게 사용 승인 메일을 보내 확인 후 사용하였다. 도구는 총 10개 문항으로 구성되어 있으며, '전혀 아니다' 1점부터 '아주 그렇다' 5점까지 5점 Likert 척도로 측정되며, 선행 연구에서 측정도구의 Cronbach's α 는 .75였다. 본 연구의 Cronbach's α 는 .82였다.

2) 프리셉터 간호사의 직무 스트레스

프리셉터 간호사의 직무 스트레스 측정도구는 Lee 등[22]이 개발한 도구를 Yoo [23]가 수정·보완한 도구를 저자에게 사용 승인 메일을 보내 확인 후 사용하였다. 본 측정도구는 4개의 하위 영역으로 구성되어 있으며, 직무 긴장 10문항, 심리적 긴장 10문항, 대인관계 긴장 8문항, 신체적 긴장 10문항으로 총 38문항으로 구성되어 있다. 측정도구는 '매우 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 Likert 척도로 측정되며, 선행연구에서 측정도구의 Cronbach's α 는 .92였다. 본 연구에서 Cronbach's α 는 .82였다.

4. 자료수집방법

본 연구의 자료수집기간은 2020년 7월 4일부터 12월 31일까지였으며, 5년 이상 병동에 근무한 경험이 있고 간호·간병 통합서비스 병동 근무경력이 1년 이상의 자격을 가진 2명의 교육전담간호사가 일반간호사를 대상으로 간호·간병통합서비스 병동 교육 프로그램에 따라 교육을 진행하였다. 교육 프로그램은 국민건강보험공단에서 제시한 교육 커리큘럼에 따라 시행하였으며 공통교육으로 분기별 직무교육과 입원 간호 서비스 제공에 필요한 의학적 지식 및 전문영역의 간호교육, 간호윤리교육, 응급간호교육 등을 1일 1시간씩 교육으로 16일 동안 총 16시간 시행하였다. 필수교육으로는 초기 입원환자 사정 교육, 욕창·낙상·감염관리 교육, 위생간호 교육 등의 간호·간병통합서비스 운영 및 팀간호 제공에 필요한 내용과 인력별 업무실습 및 평가, 간호활동기록 등 입원서비스 전반에 대한 교육, 중증도 및 간호필요도 평가 및 작성 방법, 간호·간병통합서비스 업무 관련 서식 작성 방법, 보호자 상주 관리 및 비상연락 등 환자 안전에 관한 내용 등을 1일 20분씩 24일 동안 진행하여 총 교육 시간은 8시간이었다. 교육방

법은 간호간병 병동 배치 전·후 교육은 강당에서 집체교육 또는 부서 실기교육으로 진행하였으며 유지 및 상시교육은 병동을 순회하여 소그룹, 1:1 교육, 면담, 실기교육을 시행하였고, 교육 후 교육내용에 대한 개별 평가를 시행하고 기록하였다.

- 1) 교육 전 조사: 교육 프로그램 시행 전 일반간호사의 교육 만족도와 프리셉터 간호사의 직무 스트레스에 대해 조사하였다.
- 2) 교육 후 조사: 교육 프로그램 시행 종료(16주) 1주 후 일반간호사의 교육만족도와 프리셉터 간호사의 직무 스트레스에 대해 조사하였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 27.0 통계 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 연령, 성별, 근무기간, 근무부서 등을 포함한 일반적 특성과 측정변수는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
- 2) 교육만족도와 직무 스트레스 측정도구의 내적 일관성 신뢰도는 Cronbach's α coefficient를 산출하였다.
- 3) 교육만족도와 직무 스트레스의 교육 프로그램 제공 전후의 차이는 paired t-test로 검증하였다.
- 4) 일반적 특성에 따른 교육 프로그램 제공 전후의 차이는 Sapiro-Wilks 정규성 검정 후에 repeated measure ANOVA로 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 G대학병원 생명윤리심의위원회(Institutional Review Board, IRB)의 승인(IRB No. GDIRB2020-215)을 받은 후 연구를 진행하였다. 연구대상자들에게 서면동의서를 통해 연구내용을 제공하였고 서면동의서에는 연구의 필요성과 목적, 자료수집방법, 연구참여 및 중도 중단에 대한 자율성, 설문지 작성 소요시간, 정보의 비밀 유지 및 이익과 불편감에 대한 내용이 포함되었으며, 자발적으로 참여를 동의한 대상자에게 자기기입식 설문조사를 실시하였다. 연구를 위해 수집된 모든 자료와 개인정보는 익명을 원칙으로 하여 철저히 비밀이 보장되며 개인정보를 보호하기 위해 코드를 통해 대상자의 정보를 식별하고, 자료는 오직 연구목적으로만 사용하고 연구종료 후 3년간 보관하고 소각 처리할 것이다.

III. 연구결과

1. 일반간호사의 일반적 특성

일반간호사의 성별은 여성이 66명(93.0%)으로 많았다. 연령은 22세부터 29세까지였고, 평균 24.7 ± 1.4 세이었다. 결혼 상태는 71명 모두 미혼이었다. 종교는 무교가 46명(64.8%)으로 가장 많았으며, 학력은 학사가 67명(94.4%)으로 많았으며, 근무부서는 내과계가 52명(73.2%), 외과계가 19명(26.8%)으로 나타났다. 모든 대상자의 직위는 일반간호사였으며, 임상 경력은 2년 미만인 간호사가 41명(57.7%)으로 가장 많았다. 간호·간병통합서비스 병동 근무 경력은 2년 미만인 간호사가 49명(69.0%)으로 가장 많았으며, 2년 이상~3년 미만인 간호사가 19명(26.8%)으로 다음으로 많았다(Table 1).

2. 프리셉터 간호사의 일반적 특성

프리셉터 간호사의 성별은 모두 여성이었다. 연령은 평균 30.0 ± 3.6 세이었다. 결혼 상태는 58명(81.7%)의 간호사가 미혼이었고 종교는 무교가 57명(80.3%)으로 가장 많았으며, 학력은 학사 이상인 간호사가 55명(77.5%)으로 가장 많았으며, 근무부서는 내과계가 45명(63.4%), 외과계가 26명(36.6%)으로 나타났다. 직위는 주임간호사가 16명(22.5%)이었으며, 일반간호사가 55명(77.5%)이었다. 임상 경력은 5년 이상~10년 미만이 31명(43.7%)으로 가장 많았으며, 5년 미만인 간호사가 22명(31.0%)으로 다음으로 많았다.

간호·간병통합서비스 병동 근무 경력은 2년 이상~3년 미만이 49명(69.0%)으로 가장 많았으며, 프리셉터 경력은 3년 이상인 경우가 27명(38.0%)으로 가장 많았으며, 프리셉터 지식 수준은 '충분하다' 6명(8.5%), '좀 있는 편이다' 13명(18.3%), '보통이다' 40명(56.3%), '부족한 편이다' 12명(16.9%)으로 나타났다. 1년 동안 담당하는 신규간호사의 수는 1~2명이 45명(63.4%)으로 가장 많았으며, 신규간호사의 훈련 기간은 4~8주 미만이 35명(49.3%)으로 가장 많았다(Table 1).

3. 일반간호사의 교육 전 · 후 교육 만족도

본 연구에서 일반간호사의 교육 전 · 후 교육만족도는 교육 전 평균 3.72 ± 0.77 점, 교육 후 평균 4.47 ± 0.60 점으로 유의한 차이($t = -9.32, p < .001$)가 있었으며, 교육만족도 조사도구의 10개 항목 모두 유의한 차이를 나타내었다(Table 2).

4. 프리셉터 간호사의 직무 스트레스

프리셉터 간호사의 직무 스트레스는 교육 전 평균 2.89 ± 0.43 점, 교육 후 평균 2.86 ± 0.41 점으로 유의한 차이($t = 0.39, p = .697$)가 없었으며, 하위 항목에서도 차이를 보이는 항목은 없었다(Table 2).

5. 일반간호사의 일반적 특성에 따른 교육 전 · 후 교육 만족도 차이

일반간호사의 일반적 특성에 따른 교육 전 · 후 교육만족도 차이를 살펴보면 교육 전 · 후 시기에 따라 성별($t = 20.34, p < .001$), 연령($t = 85.76, p < .001$), 학력($t = 22.22, p < .001$), 근무부서($t = 54.62, p < .001$), 임상 경력($t = 38.64, p < .001$), 간호·간병통합서비스 병동 근무기간($t = 25.30, p < .001$)에 차이가 있었으며, 변수의 하위집단에 따른 차이 및 하위집단과 시기의 상호작용에 따른 차이는 없었다(Table 3).

6. 프리셉터 간호사의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스의 차이

프리셉터 간호사의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스에서는 프리셉터 경력 중 하위집단과 시기의 상호작용($t = 3.36, p = .024$)에서 차이를 보였다(Table 4).

IV. 논의

본 연구는 간호·간병통합서비스 병동에서 교육전담간호사에 의한 교육 시행 전 · 후 일반간호사의 교육만족도와 프리셉터 간호사의 직무 스트레스를 알아보고 간호·간병통합서비스 병동에서의 교육전담간호사 적용의 효과를 알아보기 위하여 진행되었다.

일반간호사의 교육전담간호사의 교육 전 · 후 교육 만족도를 살펴보면 교육 전 3.72 ± 0.77 점이었으며, 교육 후 4.47 ± 0.60 점으로 교육 후 만족도가 유의미하게($t = -9.32, p < .001$) 향상되었고 이는 Shin 등[10]의 교육전담간호사가 주도하는 교육 프로그램에 대한 간호·간병통합서비스 병동간호사의 교육만족도 측정도구 개발 및 타당도 검증 연구에서 간호·간병통합서비스 병동간호사를 대상으로 교육전담간호사가 교육을 진행한 경우 교육 만족도가 높았다는 결과와 Song 등[24]의 연구에서 교육전담간호사의 사회적 지지가 조직사회화와 현실 충격을 낮춘다는 결과와 같이 본 연구에서도 교육전담간호사에

Table 1. General Characteristics of Participants

(N=142)

Variables	Categories	General nurse (n=71)		Preceptor nurse (n=71)	
		n (%)	M±SD	n (%)	M±SD
Gender	F	66 (93.0)		71 (100.0)	
	M	5 (7.0)		0 (0.0)	
Age (yr)	25	40 (56.3)	24.7±1.4	2 (2.8)	30.0±3.6
	26~30	31 (43.7)		45 (63.3)	
	31~40			24 (33.9)	
Marital status	Single	71 (100.0)		58 (81.7)	
	Married	0 (0.0)		13 (18.3)	
Region	Yes	25 (35.2)		14 (19.7)	
	No	46 (64.8)		57 (80.3)	
Education	College	4 (5.6)		16 (22.5)	
	BSN	67 (94.4)		55 (77.5)	
Department	Medicine	52 (73.2)		45 (63.4)	
	Surgery	19 (26.8)		26 (36.6)	
Clinical position	RN	71 (100.0)		55 (77.5)	
	CN			16 (22.5)	
Total clinical experience (yr)	< 2	41 (57.7)			
	2~3	25 (35.2)			
	≥ 3	5 (7.1)			
	< 5			22 (31.0)	
	≥ 5, < 10			31 (43.7)	
	≥ 10			18 (25.4)	
Comprehensive nursing service unit experience (yr)	1~2	49 (69.0)		1 (1.4)	
	2~3	19 (26.8)		49 (69.0)	
	≥ 3	3 (4.2)		21 (29.6)	
Preceptor experience (yr)	< 1			8 (11.3)	
	1~2			18 (25.4)	
	2~3			18 (25.4)	
	≥ 3			27 (38.0)	
Knowledge of preceptor	Enough			6 (8.5)	
	Moderate			13 (18.3)	
	A little			40 (56.3)	
	Not enough			12 (16.9)	
Training participants (person/yr)	1~2			45 (63.4)	
	3~4			19 (26.8)	
	≥ 5			7 (9.8)	
Training time (week)	< 4			2 (2.8)	
	4~ < 8			35 (49.3)	
	8~ < 12			21 (29.6)	
	≥ 12			13 (18.3)	

BSN=bachelor of science in nursing; CN=charge nurse; RN=registered nurse.

Table 2. Difference before and after of Educational Satisfaction, Occupational Stress between the Two Group

(N=142)

Variables	General nurse (n=71)		Preceptor nurse (n=71)		t (p)
	Pre	Post	Pre	Post	
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	
Educational satisfaction	3.72±0.77	4.47±0.60			-9.32 (< .001)
Occupational stress			2.89±0.43	2.86±0.41	0.39 (.697)

Table 3. Difference before and after of Educational Satisfaction according to the General Characteristics (N=71)

Variables	Categories	n (%)	Preeducational	Posteducational	Group	Times	Group*Times
			satisfaction	satisfaction			
			M±SD	M±SD	t or F (p)	t or F (p)	t or F (p)
Gender	F	66 (93.0)	3.72±0.78	4.49±0.60	0.19 (.661)	20.34 (< .001)	0.07 (.791)
	M	5 (7.0)	3.64±0.81	4.32±0.66			
Age (yr)	25	40 (56.3)	3.78±0.74	4.50±0.63	0.46 (.491)	85.76 (< .001)	0.26 (.613)
	26~30	31 (43.7)	3.64±0.82	4.44±0.57			
Education	College	4 (5.6)	3.70±0.32	4.63±0.48	0.05 (.820)	22.22 (< .001)	0.25 (.622)
	BSN	67 (94.4)	3.72±0.79	4.47±0.61			
Department	Medicine	52 (73.2)	3.64±0.78	4.52±0.60	0.19 (.661)	54.62 (< .001)	6.36 (.014)
	Surgery	19 (26.8)	3.93±0.73	4.36±0.61			
Total clinical experience (yr)	<2	41 (57.7)	3.72±0.80	4.52±0.60	0.19 (.831)	38.64 (< .001)	0.17 (.844)
	2~3	25 (35.2)	3.72±0.69	4.42±0.60			
	≥3	5 (7.1)	3.60±1.09	4.32±0.74			
Comprehensive nursing service unit experience (yr)	1~2	49 (69.0)	3.66±0.79	4.49±0.60	1.32 (.274)	25.30 (< .001)	0.95 (.392)
	2~3	19 (26.8)	3.93±0.66	4.51±0.59			
	≥3	3 (4.2)	3.23±1.08	4.03±0.85			

BSN=bachelor of science in nursing.

의한 교육이 일반간호사의 교육만족도에 영향을 미침을 알 수 있었다. 일반간호사의 일반적 특성에 따른 교육만족도를 확인한 결과 성별, 연령, 교육수준, 근무부서, 총 근무경력 및 간호·간병통합서비스 병동 근무경력 등의 변수에 영향을 받지 않고 모든 대상자들이 교육전담간호사에 의한 교육 후 만족도가 향상되었다. 이러한 결과는 교육전담간호사에 의한 교육이 다양한 변수를 포함하는 간호사를 대상으로 전반적으로 만족도가 높다는 것을 의미하는 것으로 교육전담간호사 도입의 긍정적인 효과를 검증하였다고 볼 수 있다. 이로써 간호·간병통합서비스 병동 교육전담간호사 도입 후 일반간호사의 교육만족도는 증가될 것이라는 가설이 지지되었다. 본 연구에서는 경력 2년 미만의 임상경력이 낮은 간호사 그룹(41명, 57.7%)의 교육만족도 점수가 높은 것으로 비추어 볼 때 교육전담간호사의 도입이 임상경력이 낮은 간호사에게 더욱 효과적인 것을 알 수 있었다. 이처럼 2년 미만 간호사의 교육만족도가 높은 것은 기존 프리셉터를 통해 일반적인 실무영역의 교육을 받을 때보다 교육전담간호사로부터 체계적인 임상교육 프로그램의 교육을 받는 것이 임상수행능력을 습득하는데 도움이 되고, 동료들과 함께 하는 그룹 교육에서 공감대를 느낄 수 있어 불안감 완화와 업무적응력을 높여 우수한 간호인력으로 성장할 수 있는 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 계기가 될 것으로 보인다. 프리셉터 간호사가 주도한 신규간호사의 교육의 교육만족도를 연구한 Kwon 등[11]의 연구에서는 신규간호사의 교육만족도가 프리셉터의 수, 교육기간, 병원 유형에서 차이를 보인다고 하였는데, 본 연구에서는 이러한 변수의 조건이 통제된

상황에서 진행된 연구이기 때문에 교육전담간호사 도입의 효과를 더욱 객관적으로 검증하였다고 볼 수 있다. 특히 간호사의 근무 부서에 따른 교육 효과의 크기($t=6.36, p=.014$)가 컸는데 이를 바탕으로 근무 부서별 차별화된 교육 프로그램 구성이 중요함을 알 수 있었다.

본 연구에서는 교육전담간호사 운영 효과를 확인하기 위하여 추가적으로 교육전담간호사 운영 전·후 프리셉터 간호사의 직무 스트레스 정도를 조사하였는데 이를 살펴보면 교육전담간호사 운영 전·후 직무 스트레스의 항목별 점수와 총점에서 유의한 차이는 없었다. 프리셉터 간호사의 직무 스트레스의 평균 점수는 2.86 ± 0.41 점으로, 이는 동일한 도구를 사용하여 조사한 Hong과 Kim [25]의 선행연구에서 2.64 ± 0.53 점, Sung 등[12]의 연구에서는 평균 1.99 ± 0.46 점으로 본 연구대상자의 직무 스트레스가 선행연구들보다 높게 나타났는데, 이는 연구를 진행한 병원 규모 및 환자 중증도, 간호업무 중요도, 연구를 진행한 시기 등의 차이로 생각한다. 프리셉터 간호사의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스 차이를 확인한 결과 프리셉터 경력에 따른 차이가 있음을 확인할 수 있었는데, 프리셉터 경력이 1년 미만의 간호사들은 교육전담간호사 운영 전·후 직무 스트레스가 증가하였고, 2~3년 차의 경력이 있는 간호사들은 직무 스트레스가 유의미하게 감소하는 것을 볼 수 있었다. 이는 저경력 프리셉터 간호사 업무 중 교육 부분 외에도 다양한 업무로 인한 직무 스트레스가 존재하기 때문으로 여겨지며, 따라서 저경력 프리셉터 간호사의 업무의 범위를 조정하거나 업무 스트레스에 관한 대처 방안을 경력별로 계획

Table 4. Difference before and after of Occupational Stress according to the General Characteristics (N=71)

Variables	Categories	n (%)	Occupational stress				
			Pre	Post	Group	Times	Group*Times
			M±SD	M±SD	t or F (p)	t or F (p)	t or F (p)
Marital status	Single	58 (81.7)	2.90±0.43	2.86±0.41	0.19	0.00	0.33
	Married	13 (18.3)	2.81±0.42	2.87±0.44	(.664)	(.950)	(.568)
Education	College	16 (22.5)	2.84±0.35	2.83±0.39	0.30	0.06	0.02
	BSN	55 (77.5)	2.90±0.44	2.87±0.42	(.583)	(.803)	(.893)
Department	Medicine	45 (63.4)	2.87±0.44	2.86±0.42	0.01	0.21	0.10
	Surgery	26 (36.6)	2.90±0.41	2.85±0.40	(.924)	(.647)	(.752)
Clinical position	RN	55 (77.5)	2.93±0.43	2.86±0.42	1.81	0.05	1.02
	CN	16 (22.5)	2.73±0.38	2.84±0.42	(.183)	(.820)	(.316)
Total clinical experience (yr)	< 5	22 (31.0)	2.91±0.49	2.84±0.49	0.79	0.02	0.89
	≥5, <10	31 (43.7)	2.95±0.40	2.84±0.36	(.455)	(.893)	(.417)
	≥10	18 (25.4)	2.73±0.38	2.87±0.41			
Comprehensive nursing service unit experience (yr)	1~2	1 (1.4)	3.58±0.00	2.68±0.00	0.50	2.28	1.07
	2~3	49 (69.0)	2.86±0.42	2.85±0.41	(.607)	(.136)	(.348)
	≥3	21 (29.6)	2.91±0.44	2.88±0.44			
Preceptor experience (yr)	<1	8 (11.3)	2.80±0.65	3.05±0.43	1.31	0.03	3.36
	1~2	18 (25.4)	2.96±0.41	2.77±0.33	(.279)	(.857)	(.024)
	2~3	18 (25.4)	3.11±0.35	2.82±0.45			
	≥3	27 (38.0)	2.71±0.35	2.88±0.43			
Knowledge of preceptor	Enough	6 (8.5)	2.98±0.43	2.79±0.39	2.19	0.22	1.36
	Moderate	13 (18.3)	2.61±0.40	2.85±0.51	(.098)	(.639)	(.263)
	A little	40 (56.3)	2.89±0.41	2.85±0.42			
	Not enough	12 (16.9)		2.94±0.32			
Training participants (person/yr)	1~2	45 (63.4)	2.98±0.27	3.00±0.32	1.65	1.49	0.41
	3~4	19 (26.8)	2.99±0.37	3.11±0.37	(.199)	(.227)	(.668)
	≥5	7 (9.8)	3.14±0.25	3.21±0.45			
Training time (week)	< 4	2 (2.8)	2.93±0.19	3.17±0.09	1.36	3.67	2.34
	≥4, < 8	35 (49.3)	3.00±0.33	3.02±0.34	(.263)	(.060)	(.081)
	≥8, < 12	21 (29.6)	3.02±0.26	3.08±0.30			
	≥12	13 (18.3)	2.97±0.30	2.84±0.35			

BSN=bachelor of science in nursing; CN=charge nurse; RN=registered nurse.

하고 제공하여야 할 뿐 아니라 근무환경과 관련된 조건들을 함께 향상시켜 직무 스트레스를 줄일 수 있도록 하여야 할 것으로 보인다. 또한 통계적으로 유의미하지는 않았으나 프리셉터 간호사가 담당하는 간호사의 수, 교육 기간이 증가할수록 직무 스트레스가 높아짐을 확인할 수 있었다. 이러한 결과를 종합하여 해석하였을 때, 간호·간병통합서비스 병동 교육전담 간호사 도입 후 프리셉터 간호사의 직무 스트레스는 감소될 것이라는 가설은 기각되었다. 프리셉터 간호사의 직무 스트레스는 교육전담간호사의 운영과는 유의한 상관관계는 없었는데, 이는 교육전담간호사가 프리셉터 간호사의 신규간호사에 대한 교육 업무만을 대신해주기 때문에 그 외의 신규간호사에 대한 책임감, 본연의 업무에서 오는 스트레스 등 여러 가지 근본적인 문제를 해결해 주지는 못하는 것으로 보여진다.

이상의 내용을 종합하여 살펴본 결과 국가시험사업으로 이제 시작 단계에 있는 간호·간병통합서비스 병동의 교육전담 간호사 운영에 대한 앞으로 진행될 연구의 기초자료를 제공할 수 있는 점과 교육전담간호사 도입 전·후의 일반간호사의 교육만족도 향상과 관련하여 교육전담간호사 도입의 효과를 검증하였다는 점에서 연구의 의의를 찾을 수 있다. 또한 교육전담간호사의 도입이 저경력 프리셉터 간호사의 직무 스트레스에 영향을 미치지 못하는 점을 검증함으로써 이러한 프리셉터 간호사의 직무 스트레스에 대한 대처 방안을 새롭게 강구해야 할 것을 시사한다. 다만, 본 연구는 일개 기관에서 진행된 연구이며, 간호·간병통합서비스 교육 프로그램의 다양성을 고려하지 못한 점과 설문을 진행하는 시기가 코로나19 팬데믹 상황에서의 비대면 교육의 한계점과 학회나 연수의 기회를 부

여하기 어렵고 의료인인 간호사 신분 자체로 갖는 사회적 책임에 대한 스트레스가 많은 것으로 생각되므로 본 연구결과를 일반화하는데 제한점이 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 간호 · 간병통합서비스 병동의 교육전담간호사 도입의 효율성을 검증하기 위하여 일반간호사의 교육 만족도 및 프리셉터 간호사의 직무 스트레스를 조사한 유사실험연구이다. 본 연구결과 교육전담간호사의 도입 후 일반간호사의 교육만족도는 향상되었으며, 성별과 연령, 학력에 상관없이 모든 대상자 및 모든 항목에서 교육만족도가 향상되었다. 교육 전담간호사의 도입 후 프리셉터 간호사의 직무 스트레스의 변화는 없는 것을 알 수 있었다. 따라서 프리셉터 간호사의 직무 스트레스 관리를 위하여 다양한 방안이 모색되어야 할 것이다.

본 연구결과는 간호 · 간병통합서비스 병동의 교육전담간호사 도입이 일반간호사의 교육만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 보여주며, 앞으로 계속 늘어날 간호 · 간병통합서비스 병동뿐만 아니라 모든 의료기관의 일반간호사를 위한 교육 전담간호사 배치에 대해 유용한 기초자료가 될 것이다.

본 연구는 단일 기관의 간호 · 간병통합서비스 병동간호사를 대상으로 진행되었는데 추후 다 기관 연구 및 다양한 부서와의 비교를 통해 교육전담간호사 제도의 운영 효과에 대한 연구가 이루어져야 할 것을 제언한다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

참고문헌

1. Yoo KS. Knowledge, attitude and prevention activities related to fall among of geriatric hospital nurse. *Journal of Korean Public Health Nursing*. 2017;31(3):436-450.
<https://doi.org/10.5932/JKPHN.2017.31.3.436>
2. Ministry of Health and Welfare, Korea Institute for Health and Social Affairs. 2017 Elderly survey results report [Internet]. Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2017 Nov [cited 2020 Dec 20]. Available from:
http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=032901&page=1&CONT_SEQ=344953.
3. Courtney M, Tong S, Walsh A. Acute-care nurses' attitudes towards older patients: A literature review. *International Journal of Nursing Practice*. 2000;6(2):62-69.
<https://doi.org/10.1046/j.1440-172x.2000.00192.x>
4. Kang YO, Kim MS, Jang KS. Influences of perceived patient-centered care and nursing service satisfaction on hospital revisit intent among inpatients who received comprehensive nursing service. *Journal of Korean Gerontological Nursing*. 2020;22(1):45-55.
<https://doi.org/10.17079/jkgn.2020.22.1.45>
5. National Health Insurance Service (KR). Standard guidelines for comprehensive nursing care service [Internet]. Rev. 2019 ed. Wonju: National Health Insurance Service; 2019 Jan 4 [cited 2021 Feb 20]. Available from:
<http://www.kukinews.com/newsView/kuk201901040201>.
6. Choi EY, An KH, Oh IO, Park AH, Park MH, Son JL, et al. The development and application of core fundamental nursing skills improvement education program for new nurses in comprehensive nursing care ward. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2017;23(4):419-429.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2017.23.4.419>
7. Lee JM. Comparative study about the clinical nurse's job stress and turnover intention between a nursing care system wards and a general wards. *Journal of Social Science(Chungbuk National University Social Science Research Institute)*. 2016; 33(1):1-48.
8. Park WV. Promote national support plan for education nurse specialist [Internet]. Seoul: Whosaeng; 2020 [cited 2021 Apr 10]. Available from: <http://www.whosaeng.com/122371>.
9. Han JH, Yoo EK. The study of preceptor nurses' occupational stress and burden. *Stress*. 2018;26(1):38-45.
<https://doi.org/10.17547/kjsr.2018.26.1.38>
10. Shin NY, Lee SS, Park MJ, Park YM, Kim SK, Nam GH. Development and validation of a education nurse specialist-led education satisfaction scale for nurses working at comprehensive nursing care service wards. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2020;26(3):285-295.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2020.26.3.285>
11. Kwon IG, Cho YA, Cho MS, Yi YH, Kim MS, Kim KS, et al. New graduate nurses' satisfaction with transition programs and experiences in role transition. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2019;25(3):237-250.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2019.25.3.237>
12. Sung MH, Kim HW, Kim JW. A comparative study on job stress and job satisfaction between preceptors and preceptees. *Korean Journal of Health Promotion*. 2007;7(2):131-138.
13. Kim SY, Kim JK, Park KO. The role experience of preceptor nurses in hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(1):33-45.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.1.33>
14. Ministry of Health and Welfare. Announcement of the selection of an educational nurse support project [Internet]. Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2019 May 1 [cited 2020 Dec 25]. Available from:
https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0101vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=040102&CONT_SEQ=349301.

15. Ministry of Health and Welfare. Announcement of the agency entrusted with the education-dedicated nurse support project [Internet]. Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2020 Nov 26 [cited 2021 Feb 20]. Available from: https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0101vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=040101&page=1&CONT_SEQ=361350.
16. Shin JA, Cho YA. The development and effects of communication improvement education program for nurses and physicians in nursing care integrated service ward. *Korean Public Health Research*. 2020;46(1):17-31. <https://doi.org/10.22900/kphr.2020.46.1.002>
17. Jo EG, Seong MH, Lee YS, Sok SH. Effects of fall prevention educational program for nurses in comprehensive nursing care units. *Journal of the Korea Contents Association*. 2019;19(11):190-200. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.11.190>
18. Lee EJ, Lee ES. Job stress and job satisfaction of the nurses in comprehensive nursing service units and the nurses in general units. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2020;11(3):351-360. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.3.351>
19. Kim SH, Kim MY. Relationship between delegation preparedness and job satisfaction of nurses in comprehensive nursing care service units. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2020;21(9):103-112. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.9.103>
20. Keller JM. Strategies for stimulating the motivation to learn. *Performance and Instruction*. 1987;26(8):1-7. <https://doi.org/10.1002/pfi.4160260802>
21. Jung HS. Effects of self-directedness, task value, and learning types on learner satisfaction and achievement? [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2005. p. 1-96.
22. Lee DS, Kim JH, Han WS, Woo JM, Kang DW, Ko YG, et al. A standardization study(I) of the Korean Version of Occupational Stress Inventory(K-OSI) reliability and validity study. *Journal of Korean Neuropsychiatric Association*. 1999;38(5):1026-1037.
23. Yoo MO. Influences of verbal abuse on job stress and organizational commitment of nurses [master's thesis]. Chungju: Chungju National University; 2011. p. 1-63.
24. Song EJ, Kim MS, Lee JH, Jeon MY. The influence of reality shock and educational specialist nurse's social support on organizational socialization of new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2020;26(3):344-351. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2020.26.3.344>
25. Hong JY, Kim JY. Self-leadership, job stress and job satisfaction among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;13(2):184-190.