

## 신규 간호사의 실무 적응 경험\*

손행미\*\* · 고문희\*\*\* · 김준미\*\*\*\* · 문진하\*\*\*\*

### 1. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

신규 간호사들은 간호대학을 졸업하고 병원이라는 직업 환경으로 입문하면서 전문직 간호사로 성장하게 되는 첫 출발을 하게 되며 임상 실무 적응이 필수적으로 요구된다. 그런데 신규 간호사들은 졸업 후 첫 1년 동안 실무에 대한 높은 기대와 현실과의 차이에서 갈등을 겪게 되고(Pfaff, 1987), 이는 실무에 대한 좌절과 불만으로 표출되거나 이직을 유도한다(Lavandero, 1981; Snyder, 1982). 그러므로 실무 시작 첫 6개월은 신규 간호사의 생산성, 학습 태도, 이직에 영향을 미치는 중요한 기간이기 때문에 신규 간호사들이 간호 실무에 잘 적응할 수 있도록 도와주는 것이 매우 중요하다.

임상 실무 현장에서 신규 간호사가 경험하는 문제는 신규 간호사라면 누구나 경험하는 현실충격으로 이는 하나의 과정으로 설명된다. 신규 간호사들이 현실 충격을 극복하고 자신의 역할을 개발하여 적응하는데 소요되는 시간은 8개월에서 12월이 걸린다는 보고(Krammer & Schmalenberg, 1976)로 미루어 보아 간호사들은 최소한 실무 경험 1년 이내의 기간동안에 많은 어려움을

경험하며 그 결과 무적응을 초래할 수 있다. 구체적으로 신규 간호사들의 현실 충격은 직무 수행에 필요한 지식 및 기술적 요구와 육체적 노동, 야간 및 주말근무, 직업적인 책임 등 다양한 문제로 파악되고 있고 이것은 신규 간호사들에게 스트레스가 된다(Shin, 1999). 신규 간호사들의 스트레스는 간호사로서의 역할 장애를 가져오는데, Kim과 Park(1990)은 신규 간호사들의 역할 적응에 미치는 영향 요인, 즉 업무관련 요인, 개인적인 요인, 조직행정 관련 요인, 대인관계 관련 요인 중 업무관련 요인이 가장 중요한 요인으로 보고하였다. 또한 간호사의 실무 적응을 병원에서의 사회화 과정으로 설명하고 있는 연구도 있다. Kim 등(1999)은 간호사들의 사회화 과정의 중심 현상을 '버거움'으로 설명하면서 간호사들의 '버거움'에 대한 전략에 따라 실무 적응 또는 부적응의 결과를 가져옴을 제시하였다. 이 연구 결과는 신규 간호사에게도 예외가 되지 않는다고 판단되며 간호학생에서 갓 벗어난 초보자인 신규 간호사가 능숙하고 숙달된 간호사가 되는 성공적인 역할 전이는 병원에서 사회화 과정을 잘 거쳐야 한다고 할 수 있었다.

한편 국내의 간호사 관련 연구들은 직무 만족도(Lee, 1995; Park, Lee & Kim, 2000)와 이직(Kim & Park, 1991; Kim, 1994)에 관한 연구들이 대부분이

\* 본 논문은 서울대학교 간호대학 간호과학연구소 및 동창회 교육연구재단 지원에 의하여 이루어졌음

\*\* 동국대학교 의과대학 간호학과 교수

\*\*\* 초당대학교 간호학과 교수

\*\*\*\* 여주대학 간호과 교수

투고일 2001년 6월 12일 심사회의일 2001년 8월 6일 심사완료일 2001년 12월 11일

다. 특히 간호사 중 신규 간호사 관련 선행 연구들은 신규 간호사의 스트레스(Kim, 1982; Shin, 1999)와 예비 교육 프로그램(Kwon, 1996; Yoon, 1994; You, 1996) 등에 관한 연구가 수행되어 왔다. 선행 연구를 통해 볼 때 병원 조직이나 간호 조직의 차원에서 간호사들의 직무 수행 및 적응에 대한 측면이 강조되어 왔고 교육의 중요성에 대한 높은 인식을 보이고 있다고 평가된다. 그러나 간호사 개인의 요구와 경험에 근거한 임상 실무 적응 능력을 파악하는 것은 미흡하다. 특히 선행 연구들은 신규 간호사의 예비 교육을 통해 적응을 유도하고 이직을 줄일 수 있다는 견해를 피력하고 있지만 예비 교육의 효과가 간호 조직 주도의 평가였다고 생각된다. 따라서 무엇보다도 중요한 점은 신규 간호사의 심층의 경험들을 반영한 예비 교육의 필요성에 대한 인식이 필요하다. 지금까지 신규 간호사의 실무 적응 경험에 관한 연구는 Benner(1984, 1992)의 연구가 보고되고 있으나 이는 외국의 신규 간호사의 경험에 관한 연구이기 때문에 한국의 신규 간호사의 경험 파악이 필요하다. 따라서 본 연구는 신규 간호사들의 임상 실무 적응 과정을 이해하고 근거이론을 도출함으로써 신규 간호사가 당면하고 있는 적응의 문제를 확인하고 이를 해결하기 위한 이론적 기틀을 모색하고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 신규 간호사의 임상 적응 과정에 대한 심층의 경험을 파악하여 그 의미체계를 밝힘으로써 근거이론을 구축하는 것이다.

## 3. 용어의 정의

· 신규 간호사 : 간호대학을 졸업하고 병원에 정규 직원으로 채용된 후 12개월 이내의 일반병동에서의 실무 경력을 가진 간호사

## II. 연구 방법

성정적 상호작용론의 철학적 배경을 갖고 발달한 근거이론방법론은 일련의 체계적인 과정을 통하여 어떤 현상에 대해 이론을 개발하는 질적연구 방법론이다(Robrecht, 1995; Strauss & Corbin, 1990). 근거이론 방법론은 인간 행위의 상호작용을 이해하고 개념화하기 위해서 이해하고자 하는 인간 행위의 실제적 영역

으로부터 자료를 수집하여 근거 이론을 형성하는 것이다. 신규 간호사들의 임상 실무 적응 경험은 인간의 상호작용 속에서 파악될 수 있는 실제 영역으로, 본 연구는 신규 간호사들의 적응 경험의 의미체계를 파악하기 위하여 근거이론방법론을 적용하였다.

근거이론 방법론은 자료의 수집과 분석이 동시에 이루어진다. 근거이론방법론에서 수집된 정보나 자료를 분류하고 분석하는 과정을 코딩이라고 한다. 코딩은 개념의 도출과 범주를 발견하여 명명하는 개방코딩, 패러다임 모형에 따라 범주들과의 관련성을 찾는 축코딩, 실제 영역에 대한 중심 현상을 발견하고 이를 중심으로 각 범주들과의 관련성을 이야기로 전개하면서 발견하고자 하는 현상에 대한 이론을 구축하는 선택코딩이 있다. 코딩 과정에서 연구자는 이론적 민감성을 가지고 자료의 지속적인 비교와 이론적 비교를 함으로써 개념의 밀도와 다양성과 통합성을 증가시키게 된다. 또한 근거이론방법론에서는 모든 연구 과정에서 메모와 도형을 이용하는 것을 중요하다(Strauss & Corbin, 1990, 1994; Corbin, 2000).

## 1. 자료수집

자료 수집을 위해 서울시내 소재 병원 및 대학병원, 그리고 종합병원의 일반병동에서 근무하고 있는 간호사를 본 연구의 참여자로 선정하였다. 자료 수집을 하기 전에 먼저 연구 참여자에게 연구의 목적을 설명하고 본 연구의 목적을 이해한 후 연구에 참여하기로 동의한 병원 근무 경력 12개월 이내의 간호사를 연구 참여자로 선정하였다. 연구 참여자의 윤리적 측면을 고려하여 면담 내용의 절대 비밀 유지에 대하여 사전 정보를 제공한 후 익명성을 보장하였다. 자료수집은 연구 참여자의 심층면담을 통하여 이루어졌으며, 자료수집을 위한 초기면담에서 일반적이고 구체적인 질문으로 대화를 유도하면서 자신의 경험을 편안하게 이야기하도록 하였다. 초기면담에서 미비하게 나타난 대상자의 경험이나, 명확하지 않은 부분은 전화면담이나 후속면담을 통해서 보충 질문을 하였다. 면담 질문은 "신규 간호사로 일하면서 경험한 점들에 대해 말씀해 주십시오"이었다. 모든 면담 내용은 녹음하였으며 녹음된 자료는 연구 참여자의 생생한 언어로 필사하였다. 자료 수집은 신규 간호사의 임상 실무 적응 경험이라는 실제 영역에 대한 자료가 포화될 때까지 수집하였다. 면담은 연구 참여자가 편안해 하는 장소로 근무 병원의 회의실, 기숙사, 연구자의 사무실,

조용한 침묵 등에서 이루어졌다. 참여자 1인당 평균 면담시간은 1회 3시간 정도였으며, 부가되는 질문과 면담 내용의 확인은 전화 면담으로 하였다. 자료수집 기간은 2000년 8월 1일부터 2001년 1월 31일까지이었다.

## 2. 연구 참여자의 일반적 특성

본 연구 참여자들은 총 15명으로 모두 미혼여성이었으며, 근무병원의 규모는 병원 및 대학병원이었다. 연구 대상자들의 학력은 간호학과 졸업이 6명, 간호전문대학 졸업이 9명이었고, 경력은 6개월 미만인 4명, 6개월에서 12개월 사이가 11명이었다. 근무지는 내과 4명, 일반외과 2명, 정형외과 1명, 종양병동 1명, 신경외과 1명, 재혈병동 1명, 소아과 3명, 부인과 1명, 갑과 1명이었으며 팀 간호전달체계를 적용하고 있는 참여자가 9명, 기능적 간호전달체계를 적용하고 있는 참여자가 6명이었다.

## 3. 자료분석

본 연구 자료는 Strauss & Corbin(1990)이 제시한 근거이론 방법론에 따라 분석하였다. 개방코딩, 축코딩, 선택코딩을 통하여 범주들을 도출하였고 이들의 관련성 속에서 신규 간호사의 실무 적응 경험에 대한 중심 현상을 발견하고 이야기 윤곽을 전개하면서 신규 간호사의 실무 적응 과정을 분석하였다. 본 연구 자료의 분석은 자료 수집과 동시에 시행되었으며, 공동연구자 개인의 분석과 함께 6회의 그룹토의를 통해서 자료수집과 분석 과정에 대해서 공동 연구자간의 충분한 의견교환과 수렴과정을 가졌다. 연구자들이 각기 면담한 대상자들의 경험을 비교분석하면서 특별히 상이하거나 공통적인 공감을 얻지 못하는 점에 대해서는 추가로 면담을 실시하면서 더 이상 새로운 자료가 나오지 않을 때까지 면담을 실시하였다. 이 과정에서 연구결과의 타당성을 유지하기 위한 전략으로 면담을 실시하기 전에 연구자들간에 면담 질문 구성과 전략에 대한 충분한 분석과 합의를 도출하여 면담을 진행하였으며, 매 면담 후에 면담질문을 수정하거나 추가해야 할 필요성이 있을 때는 지속적으로 아이디어를 교환하면서 전체적인 자료수집 절차가 동일하게 유지될 수 있도록 하였다. 그리고 면담내용의 분석에 있어서도 공동의 작업을 통해 연구자 개인이 임의의 의미를 부여하거나 유추해서 해석하는 오류를 범하지 않도록 세심한 노력을 기울였다.

## III. 연구 결과

### 1. 신규 간호사의 임상 실무 적응 경험

#### 1) 업무의 미숙함으로 태움을 당함

신규 간호사들은 수간호사나 선배 간호사로부터 혼나면서 일을 배우기 시작하였다. 이것을 신규 간호사들은 '태운다', '혼난다'라고 표현하였다. 병동에 출근한 신규 간호사들의 일파의 시작은 선배 간호사를 눈치를 보는 것이었다. 신규 간호사들은 인계 시간이나, 의사나 간호 대상자, 혹은 보호자들이 지켜보는 공개적인 자리에서 혼날 때 상처를 받고 자존심이 상하였다. 신규 간호사들은 자신의 업무능력 부족으로 태움을 당하는 것은 정당하게 받아들일 수 있었으나 부당하게 대우는 것은 견딜 수가 없었다.

특별히 못하는 거 없다고 생각했었는데, 존 제가 가서 처음부터 액티브하게 못 했었나봐요. 그대가지고 존 탓어요. 그래서 그때는 정말 '오늘도 무사히' 그런 말을 정말 내가 가슴에 묻고 그러고 있 했었거든요. '아 오늘 은 안 혼났으면 좋겠다' 출근하면서 기도하고

#### 2) 힘겨움을 이겨내기

병원 근무 통보를 받은 후 신규 간호사들은 두렵기만 하였다. 병원 구조, 간호제공방식, 물품, 각 부서와의 업무 연관성, 다양한 인간관계 등 모든 환경이 신규 간호사들에게 낯설고 생소하기만 하였다. 업무수행능력이 서두른 신규 간호사들은 파도한 업무에 압도당하였고 입무를 제 시간에 끝내지 못해서 오버 타임을 하는 적이 많았다. 또한 신규 간호사들은 과도한 긴장으로 잠을 설쳤고, 환자의 상태를 전체적으로 파악할 수 없어 의사에게 보고할 때 자신이 없었고 해매었다. 간호대상자 간호 시 상황 관리 능력의 미숙함으로 난감하고 속수무책인 자신의 모습에 속상했다. 신규 간호사들은 인계 시간에 너무 떨려서 아무것도 생각나지 않았다. 신규 간호사들은 간호지식 및 수기 부족을 절감하였다. 이러한 가운데 신규 간호사들은 점점 주눅들어서 실수를 하지 않아도 될 상황에서 실수를 하게 되어 자신이 한심하게 느껴지기까지 하였다. 그러나 신규 간호사들은 당장은 힘들지만 이러한 상황을 스스로 극복해야 한다는 것도 알고 있었다. 신규 간호사들은 적극적인 태도로 임함으로써 자습 간호 조직과 업무에 익숙해지며 안정을 찾아갔다.

그러니까 배우려고 한다 그대야 되나, 만약에 뭐 하냐 하려고 해도 그냥 시키는 것만 숙직히 위해서 시키

는 것만 하는 게 아니라, “선생님 제가 이렇게 왔는데 제가 해볼까요?”라는 얘기를 전 많이 했거든요. 해보고 싶다고 되든 안 되든 그래서 먼저 해보겠다는나는. 선생님들이 시키면서 해 바라 그러면서 바 줘요.

### 3) 부정적인 간호직의 이미지

신규 간호사들은 간호 대상자와 보호자에게 의사와 간호사라는 두 직종의 차별적인 인식과 비교에 화가 났고 자존심이 상했다. 간호 대상자와 보호자들은 의사에게는 존경과 경외감을 보이거나 간호사들에게는 함부로 하고, 무시하고 온갖 불평을 하고, 신규 간호사를 신뢰하지 않는 언행을 보였다.

간호사가 *nourishing*을 하거나 환자 상태에 대해서 물어 보면 그 사람들이 하는 말은 고쳐주지도 않을 거면서 그건거 뭐하러 물어보냐고 애기하거든요. 그건거 의사도 아니면서 뭐하러 물어봐? 이런 말하는 사람이 많아요. 그래서 그런 말을 들을 때는 진짜로 간호사가 얼마나 병원에서 그 사람한테 인정받고 일을 해 줄 수 있을까라는 생각을 할 때가 많아요 그런 때는 준... 힘들어요.

### 4) 인간관계 갈등

신규 간호사들은 동료 간호사, 간호 대상자 및 보호자, 의사들과의 관계에서 갈등을 경험했다. 특히 선배 간호사의 타당하지 않는 행동과 불공평한 업무 분담, 근무 스케줄 등에서 신규 간호사이기 때문에 부당하게 내접을 받는 경우가 많았다. 선배 간호사가 일부러 꼬투리를 잡는다면든지 무시하는 언행을 한다든지, 자신 앞에서 다른 동료를 홍보하는 상황이 싫었다. 신규 간호사들은 업무가 힘든 것은 건딜 수 있으나 인간관계의 갈등은 건딜기 어려워 시직을 고려하기도 하였다.

병원 직업인 관계를 배고는 전혀 얹힐 관계가 없는 사람은 이렇게 냉정할 수가 있구나! 그러니까 친하고 잘해 줄 때는 이렇게 해주는데, 사소한 사건이나도 환자가 컴플레인하면 ..(중략) 사람이 완전히 달라지죠, 360도 달라지고. 낮이 정말 무섭구나하는 생각을 많이 했죠. 인간관계가 가장 힘들었어요. 사회생활의 인간관계, 그러니까 선생님들, 환자들 보호자들이랑 부딪칠 때도 힘들었고요.

### 5) 신규 간호사 교육

신규 간호사들의 업무 적응을 위한 교육은 프리셉터 제도를 통한 체계적인 교육의 제공이나 선배 간호사의 간호행위를 보면서 배우는 비체계적인 교육으로 이루어졌

다. 특히 비체계적인 교육은 표준화된 프로토콜에 따르지 않고 선배 간호사마다 나름대로 익혀온 방법들로 간호수기를 알려주었기 때문에 신규 간호사들이 업무를 익히는 데 어려움이 많았으며 피상적인 교육에 불만이었다.

수선생님들이 뭐 이런 이렇고 이런 이렇다 설명을 해주어야하는데 그건거 없이 그냥 액팅등 쫓아 다니면서 배워라 그러셨거든요. 그래서 너무 막막한 거예요.”

### 6) 스트레스 해소하기

신규 간호사들은 업무적응과 인간 관계 갈등 속에서 스트레스를 경험하고 있었다. 신규 간호사들은 주로 입사 초기와 함께 병동에서 일어난 사건과 사람들을 화제로 수다를 떨면서 서로 위안을 받았고, 잠자기, 울기, 술 마시기, 음악듣기, 영화보기, 컴퓨터하기 등을 통해 스트레스를 해소하였다. 또한 신규 간호사들은 선배나 동료 간호사들로부터 자신의 힘든 상황에 대하여 정서적 지지를 구했고 위로 받을 수 있었다.

우리 기수들끼리 만나서, 맥주 한잔을 해도 같은 생각을 하는구나. 나만 힘든게 아니구나 같이 다 그렇지. 야 나는 저번에 너보다 더 했어 너보다 더 혼났잖아. 이러면은 아니야 선생님은 너보다 낫 더 미워해. 다 똑같다고 나도 선생님이 이래서 혼났다고 그런 얘기하면서 물어요.

### 7) 좋은 내인관계 유지하기

신규 간호사들은 좋은 대인관계를 유지하기 위하여 적극적으로 대처하고 있었다. 예를 들면, 신규 간호사들은 말 한마디라도 상대방이 듣기에 좋은 말을 하고, 상대방의 입장을 이해하려고 하고, 인사를 잘 하고, 동료끼리 감싸주고 친하게 지냄으로써 공동대처를 하고, 모임 참석을 통해 사람들과 친해지고, 간단한 선물을 하는 것 등의 전략을 사용하였다. 반면에 어떤 신규 간호사들은 트집잡히지 않기 위해서 피상적으로 동료와 거리감을 유지함으로써 표면화된 갈등을 회피하였다.

‘그런가요. 저속해요 선생님!’ 이런 식으로 약간 애교스럽게 제 뺨에는 그렇게 넘어갔고. 병동 모인 같은데는 꼬박꼬박 참석하고. 그리고 먹을 것도 많이 사가서 같이 먹고, 그러면서 준 석음했던 거 같아요.

### 8) 체득하기

신규 간호사들은 업무의 미숙함을 극복하기 위하여 경험을 소중하게 생각하였고 모르는 것을 공부하고자 하였다. 간호 대상자들에게 무능한 간호사로 보이지 않기

위해서 공부하였다. 신규 간호사들은 병동에 비치된 매뉴얼을 이용하였으며, 책을 찾아보기도 하면서 자력으로 문제를 해결하려고 하였다. 또 선배 간호사에게 모르는 것을 질문하기도 하고, 관련 부서에 전화로 문의하기도 하였다. 이렇게 노력한 결과 자신감도 얻게 되었고 수간호사나 선배 간호사로부터 인정도 받게 되었다. 한편 신규 간호사들은 간호 대상자나 보호자와 기분을 상하지 않으면서 마찰을 해결하는 방법도 스스로 터득하게 됨으로써 간호 대상자와 더욱 더 좋은 관계를 유지할 수 있었다.

제가 입단은 공부하려고 해요. 책보고 모르는 것은 물어봐요. 선생님들이 욱다가 딱딱하게 하고 툭툭거려도 물어봐야 한다고 그래야지 안다고... 제가 알 것도 같고 모를 것도 같고 하면 일단 물어봐요. 아직도 모르나 하는 소리를 듣더라도 물어봐요.

#### 9) 미숙함을 메우기

신규 간호사들은 자신들의 미숙함을 메우기 위하여 노력하였다. 되도록이면 환자와 마찰을 피하고 친절하려고 하였으며 신규 간호사 티를 내지 않으려고 했다. 동료 간호사와의 관계에서는 술전수범 하였고 일찍 출근하여 미리 업무를 준비하는 태도를 보였다.

그러니까 일할 때 만약에 ap 환자가 왔다 그러면 다른 사람이 거기 전에 내기 먼저 다른 일을 하다가 막 뛰어가서 막 받고, 그러니까 다른 사람이 이걸 하기 전에 막 하고요. 그리고 또 간식 타인 같은 때에 설거지를 하려고 하면 제가 치우겠습니다. 그리고 치우고.

#### 10) 버티기

신규 간호사들은 현실이 어렵고 힘들지만 일단 버티기로 하였다. 버티기로 한 것은 경력을 쌓아 이직 시 새로운 직업을 찾는데 발판을 마련해야 되는 것과 당장 다른 방법이 없기 때문이었다. 또한 일단 버티고 나면 바람직한 모습으로 자신이 변해 있을 것이라는 기대도 하였다. 그러나 버티보고 나서도 끝내 적응하지 못하면 간호직을 떠날 수도 있다는 가능성을 갖고 있다.

일년 얼마 안 남았으니까 조금씩 참사하고 포기하고 그랬었거든요. 한창 사직하고 싶을 때는, 지금은 일단 그냥 하루하루 충실하자 그러고 하루하루 보내다보면 어떻게 되겠지 하고 있어요.

#### 11) 자기정화하기

신규 간호사들은 자신들이 환자들에게는 중요한 사람

이라는 생각을 하고 있었고 화가 날 때도 종교적 신념으로 마음을 다졌다. 일하는데 있어서도 실수를 반복하지 않기 위해서 자신의 행동을 되짚어 보면서 생각했다. 또한 습관적이고 타성에 젖지 말고 환자에게 최선을 다하자는 자신의 다짐에 부족한 자신을 반성해 보기도 하였다.

아무 생각없이 뭇 그레이드 하는 대로 따라하다가 어느 순간에는 그런 생각을 했어요 내가 처음에 들어 올 때는 이렇지 않았는데 왜 지금 이렇게 똑같이 따라가는 거까하고 반성을 했어요.

#### 12) 제 몫을 하게 됨

시간이 지나면서 물리적 환경에 적응하였고 경험이 더해져 업무도 익숙하게 되었다. 신규 간호사들은 응급심폐소생술과 같은 응급상황에 반복적으로 노출됨으로써 적절하게 대처하는 법을 배웠다. 자연스런게 업무에 익숙해지면서 업무 예견 능력이 향상됨에 따라 자신감을 얻게 되었다. 지금까지 별 문제 없이 지내온 자신과 현 상황에 자족하고 앞으로 잘 해 낼 수 있을 것이라는 긍정적인 기대를 하였다. 신규 간호사들은 자신이 독자적으로 업무를 맡게 되었을 때 비로소 병동 내에서 자신의 위치가 다져지고 있음을 인식하고 기뻐했다.

직함에 이렇게 준 케이스를 이렇게 많이 접하다 보니까 이걸 경우에는 이걸까 필요하겠구나 하고, 처음에 딱 이렇게 청사진이 딱 그려지더라고요. 이전 환자 같은 경우에는 어떤 어떤 걸로 고치겠구나.

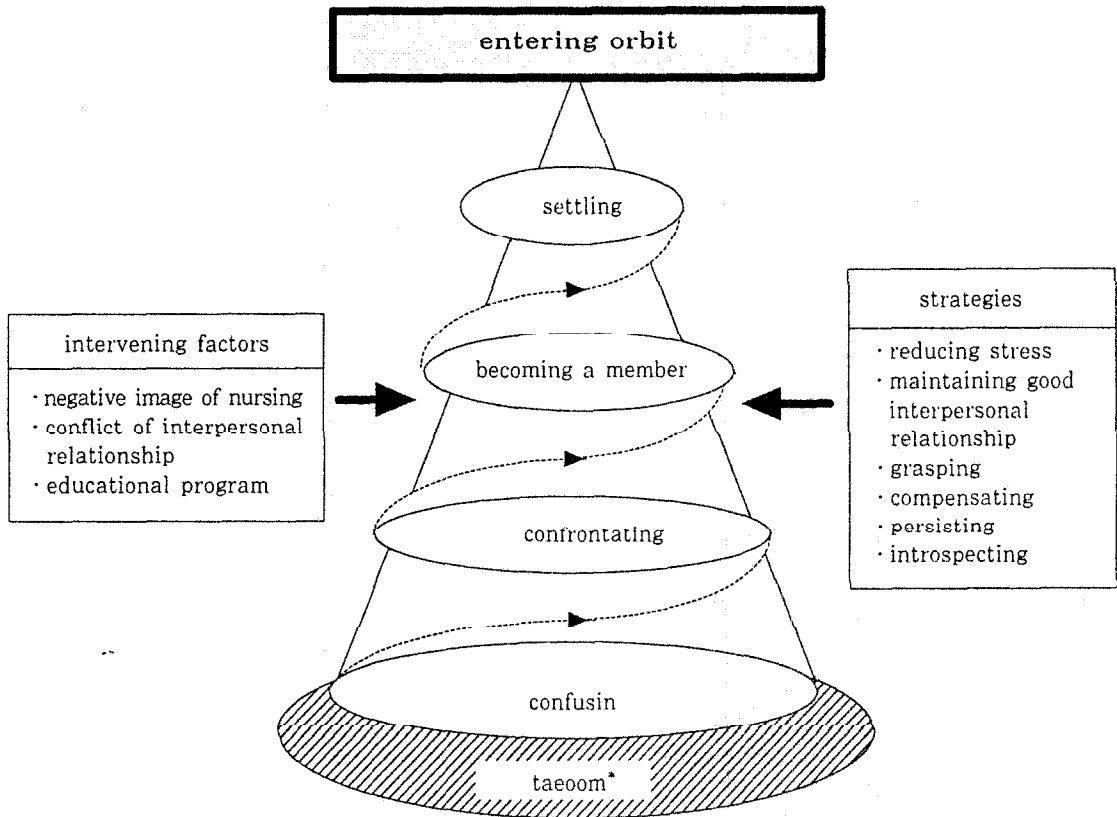
#### 13) 소진됨

신규 간호사들은 간호대상자와 보호자들에게 치이고 상처받고, 선배나 동료 간호사들과의 갈등, 업무 부적응 등으로 우울했고 간호직을 떠나야겠다고 생각하였다. 시간이 지나면서 스트레스 때문에 일이 지겹고 병원 출근이 싫어졌다.

아, 이제 그만 두어야하나 생각이 들어요. 6개월 지나고 부터는 병원나오기가 싫더라고요. 스트레스 때문에.

### 2. 신규 간호사의 실무 적응 과정

신규 간호사의 실무 적응 경험은 '취업진입하기'라는 중심현상으로 도출되었다. 이것은 신규 간호사들이 간호 지식의 부족과 업무의 미숙함으로 인해 선배 간호사들의 태움과 낮은 병원 환경에서 비롯된 힘겨움을 극복하는 것이었다. '취업진입하기'라는 중심현상과 신규 간호사



\* taeoom : making someone feel stressful by excessively and unfairly blaming for mistake or unskillfulness of nursing professions

〈Figure 1〉 The process of entering orbit of a new nursing staff

의 실무 적응 경험으로 파악된 개념들과의 관련성은 〈Figure 1〉과 같이 파악되었다. 본 연구에서의 신규간호사의 적응과정은 해매기→부딪쳐가기→구성원이 되어가기→자리잡기로 파악되었다. 이러한 '궤도진입하기'의 하부과정은 적응의 정도에 따라서 점진적으로 진행되었다. 초기 새로운 환경에 던져져서 해매는 단계로부터 조금씩 독립해 나가면서 부딪치고 좌절하는 단계, 그리고 서서히 조직의 울타리 속으로 들어서서 구성원이 되어가는 단계, 마침내 독립적으로 제 몫을 하게되어 자신의 입지가 확실해지는 자리잡기까지의 단계를 나타내고 있었다.

#### 1) 해매기

병원에 새로 입사한 신규 간호사들은 나름대로의 사회생활과 직업에 대한 기대와 비전을 가지고 열심히 해야 되겠다는 마음가짐으로 임하게 된다. 그러나 낯선 환경에 처음 직면하면서 막연한 두려움과 긴장감을 가지며

어색함을 경험하게 된다. 대인관계에서는 경직되어 있으며 이방인으로서의 느낌을 가지게 된다. 함께 근무하는 동료 간호사나 수간호사와 자연스럽게 대화하는 것이 힘들며, 자신의 설자리를 몰라서 눈치를 보게 된다. 업무면에서도 초기에는 업무파악이 되지 않고 무엇을 해야 할지를 몰라서 우선순위설정과 의사결정을 하는데 어려움을 겪고 잦은 실수와 당황감과 혼돈을 경험한다. 또한 신규 간호사들은 과도한 중요한 업무들에 압도당하고, 일을 끝내고 나서도 마무리가 잘 되었는지에 대한 확신이 없어 불안해하는 등 업무에 대한 버거움과 부담감을 가지게 된다.

준 떠리고 뭐 해야할지 내가 서야 할 위치를 잘 모르겠더라구요. 처음에는 내가 아무 것도 할 줄도 모르고 진짜 처음 JV스타트 할 줄도 모르고, 상무인러 쪽에서 일했는데 톱카테터를 끼수 있는 것도 아니고, 그냥 처음에는 프리셉터가 하는 것만 관찰만 했어요. 막을 어떻게 붙여야 되고 뭐 물어봐야 될지 정말 진짜 학생같은

느낌이 들었어요.

이 시기에 신규 간호사들은 병원과 간호업무에 대한 교육을 담당하는 선배 간호사에게 전적으로 의지하게 되는데, 선배 간호사의 좋은 길잡이 역할에 따라 신규 간호사들의 적응정도가 달라지게 된다. 이 단계에서 신규 간호사들은 열심히 선배 간호사를 좇아다니며 관찰과 질문을 하면서 업무를 배워 가는 한편, 병동에 비치되어 있는 매뉴얼을 찾아보면서 익숙하지 않은 업무를 확인하기도 한다.

## 2) 부딪쳐가기

신규 간호사들이 교육을 받았던 선배 간호사로부터 독립하여 자신의 책임 하에 간호업무를 맡아보게 되는 시기이다. 이 단계에서 신규 간호사들은 업무에 대한 대략적인 오리엔테이션만 받고 업무를 시작하게 된다. 신규 간호사들은 본격적으로 간호 대상자나 의사 그리고 다른 병원직원들과 부딪쳐가며 상호작용을 시작하게 된다. 그런데 간호 대상자의 판단과 다른 전문직과의 의사소통 시 자신감이 부족하여 소극적인 태도를 갖게 되는 한편, 보호자나 환자의 간호사에 대한 태도에 대하여 지나치게 민감한 반응을 보이기도 한다. 이러한 과정에서 때로는 자존심이 상하고 간호 전문직의 이미지에 혼란을 겪기도 한다. 신규 간호사들은 대인관계에서 받는 상처를 줄이기 위한 전략으로 상황을 회피하거나, 일정한 거리를 유지하는 등의 양상을 보이기도 한다. 아직까지 신규 간호사들은 자신이 속한 병동에서 완전한 소속감을 느끼지 못하고 겉도는 상태이며, 입사동기들이나 선배 간호사와의 상호관계를 통하여 정서적 유대감이나 지지를 구하고 소속감을 확인하려고 시도한다.

BP를 세 번했거든요... 처음에는 당황하고 무언해 할지 몰르고 많이 혼났어요. 두 번째도 어이없더라고요... 세 번째 해보니까 아! 하고 이제 감이 오는 거예요. 그 때부터 마음의 준비가 되는 거예요. 어떤 일을 부딪쳐도 조금씩 잘할 수 있겠다 싶고...

## 3) 구성원이 되어가기

신규 간호사들이 점차로 새로운 환경과 업무에 익숙해지면서 한숨을 돌리게 되는데, 독립적인 역할수행에서 요구되는 기술과 지식을 터득하였으나, 아직까지는 자신감이 부족하고 자신의 대처능력을 확신하지 못하는 시기이다. 이 시기의 신규 간호사들은 대인관계의 폭이 넓어지면서 다른 구성원들과 편안하게 어울리게 되고, 업무예견 능력이 생기게 되며 간호술도 능숙함이 더해지게

된다. 따라서 스스로 업무를 조절할 수 있고 근무 시간 내에 업무를 마칠 수 있게 된다. 그리고 업무능력에 대하여 주위 동료들로부터 조금씩 인정을 받게 된다. 이 단계에서 신규 간호사들은 정규적으로 반복되는 업무에 대해서는 편안한 마음으로 대처할 수 있으나 새로운 상황이나 응급상황에 대해서는 여전히 자신감이 없으며 두려움을 가지고 있다.

전에는 인계를 들어도 머니속에 딱 들어오지가 않아서 카텍스를 확인하고 또 확인하고 그러니까 시간이 되게 많이 걸렸는데 이제는 인계를 들으면 어느 정도 그 환자에게 해야 될 것, 그리고 필요한 것에 대해서 그린이 그러지는 것 같아요. 노하우가 생겼다고나 할까요? 그러니까 미리미리 알아서 일을 하게 되어서 당황할 필요가 없어지는 거죠. 그래도 혼자 있을 때 응급상황 생기면 어떡하냐하는 두려움은 남아있어요.

## 4) 자리잡기

이 시기는 신규 간호사들이 자신이 속한 병동에서 독립적으로 제 몫을 하게 되는 단계이다. 업무에 익숙해지면서 업무에 대한 융통성이 생기고 어떤 상황에 대하여 여러 측면에서 바라볼 수 있는 여유로 자신감을 가지게 된다. 자신이 해야 할 일을 미리 준비할 수 있으며, 의사결정을 독립적으로 할 수 있고, 업무의 우선순위를 결정할 수 있게 된다. 따라서 주어진 업무만 수행하는 것이 아니라 환자를 위해서 오히려 문제를 찾아내어 해결해주려고 노력하기도 한다. 그리고 의사나 동료 등의 관계에서 자신의 의견을 주장할 수 있게 된다. 이 단계에서 신규 간호사들은 비로소 자신의 자리를 확고히 하여 병동의 구성원으로서 완전한 소속감을 가지게 된다. 즉 동료나 선배 간호사들에게 자신의 능력을 인정받게 되고, 스스로 성취감과 보람을 느끼면서 성숙해진 자신의 모습을 발견한다.

내가 많 한라디 어떻게 하느냐에 따라서 환자상태가 변하는게 느껴지고 가까워지는게 느껴져요. 나의 관심 정도에 따라서 환자랑 오가는 그런 감정의 교차가 너무나 무 좋아요. 지금도 병원가면은 출근할 때 병원가기 싫다 그런게 아니라 그게 좋아요. 직장, 처음에 의사들하고 싸웠던 그런 기억은 거의 없어요. 그래서 간호사로 생활하는 것이 즐거워요.

## IV. 논 의

Bradby(1990)는 신규 간호사가 병동에서 근무를

시작하는 것은 그들의 교육적 배경이나 신규 훈련과정에 관계없이 놀랍고 두려운 경험이라고 하였다. 본 연구에서 확인된 신규 간호사의 실무 적응 경험의 중심현상은 '케도진입하기'이었다. 본 연구 결과는 간호사들이 현실 충격의 갈등과 의사소통의 문제로 버거움을 경험한다는 Kim 등(1999)의 보고와 신규 간호사는 학습된 가치와 실무에서 구현되는 가치의 차이와 역할의 갈등을 경험한다는 Horsburgh(1989)의 보고를 지지하였다. 본 연구에서 케도진입하기는 지식의 부족과 업무이 미숙함으로 인한 선배 간호사들의 '태움'에서 비롯된 힘겨움을 극복하는 것이었다. '태움'은 모든 대상자들이 언급하였는데, 이는 신규 간호사들이 거쳐가야 하는 혹독한 통과례와도 같은 것이었다. Kim과 Park(1990)은 간호학생의 역할에서 간호사의 역할로의 성공적인 적응을 위하여, 신규 간호사들은 임상에서 이들의 어려움을 이해해주고 사랑으로 감싸주기를 요망하고 있다고 하였는데, '태움'은 이러한 요구를 무시하고 부족한 점을 부당하게 비난하는 것으로 파악되었다.

간호사로서 역할을 수행할 수 있게 되는 케도에 진입하기 위한 대처 전략으로 스트레스 해소하기, 좋은 대인관계 유지하기, 체득하기, 미숙함을 메우기, 버티기, 자기성찰하기 등이 파악되었다. '좋은 대인관계 유지하기'와 '체득하기'는 특히 신규 간호사가 병동의 팀을 구성하는 일원으로 소속되고 인정받기 위하여 미숙함과 소외를 극복하려는 적극적인 대처행위라고 할 수 있다. 이러한 대처 과정은 미국병원에서 한국인 간호사의 적응과정을 조명한 Yi와 Jezewski(2000)의 연구에서 '눈치보기' 등을 통하여 언어장벽을 극복하고 미국병원의 문제해결 스타일을 체득해 가는 과정과 크게 다르지 않았다. '버티기'는 다른 대안이 마련되기까지는 임상 간호사의 경력을 유지하려는 전략으로 단순한 인내의 의미보다는, 버티면서 언제라도 떠나겠다는 일종의 수동적 공격형의 대처를 한다고 할 수 있는데, 여러 연구 참여자가 이러한 전략을 기술하고 있음을 주목할 만하다.

이렇게 여러 가지 대처전략을 구사하면서 성공적으로 힘겨움을 이겨내게 되면, 신규 간호사는 병동 팀의 구성원으로서, 독립적으로 간호를 수행할 수 있는 어엿한 간호사로서 제자리를 잡게 되지만, 그렇지 못할 경우 소진되어 간호직에 애정을 잃고 이직을 고려하게 된다. 이렇게 신규 간호사의 적응과 부적응은 6개월에서 9개월 사이에 윤곽이 드러났는데, 이 기점을 지나면 신규 간호사들은 한결 익숙하고 편안한 태도로 업무를 수행하게 되거나, 혹은 사소한 일에도 더욱 심하게 상처받고 지치는

양상을 보여 주었다.

본 연구에서 신규 간호사의 적응과정은 해매기→부딪쳐가기→구성원이 되어가기→자리잡기 등으로 파악되었다. 이러한 적응과정의 초기에 신규 간호사는 새로운 상황의 출현에 당황하고, 숙련된 선배의 도움에 의존하는 Benner(1984)가 규정한 진전된 초보자(advanced novice)의 전형적인 모습을 보여주었고, 마지막 단계인 '자리잡기'에서는 중요한 것과 무시되어도 될 것을 구별하는 사려깊은 유능자(competent)의 전제로서 상황을 지각하고 상황에 따라 적절히 변화할 수 있는 노련가(proficient)의 특성도 일부 가지게 됨을 알 수 있었다. 따라서 신규 간호사들의 적응과정에 따른 적응 전략이 필요하다. 해매기와 부딪쳐가기 단계에서는 신규 간호사들은 선임 간호사들이 전해주는 간호수기가 제각기 다르기 때문에 많은 혼란을 경험하고 있었으며 적당한 선에서 나름대로 절충선을 찾거나 자신만의 것으로 체화하고 있었다. 이는 한 번 학습된 정착지 못한 방식은 변화되기 어렵고, 나중에 후배 간호사를 지도할 때 부정확한 기술 이전을 초래한다고 한 Bradby(1990)의 지적을 그대로 반영하는 것으로 표준화된 간호프로토콜 개발과 체계적인 교육 프로그램 운영의 필요성을 환기시킨다. 이 시기의 신규 간호사의 적응을 위해 체계적이고 효과적인 교육 방법으로 제안되고 있는 프리셉터 제도의 활용(You, 1996; Horsburgh, 1989)을 고려해 볼 수 있겠다. 구성원이 되어가기와 자리잡기 단계에서는 간호 사례연구나 병동 컨퍼런스를 통하여 간호 대상자 간호에 대한 전반적인 시야를 형성해 나갈 수 있도록 하는 것이 중요하겠다.

또한 Wilson과 Startup(1991)이 언급한 간호에 대한 가치 갈등을 일으키는 요소로 본 연구에서는 간호직에 대한 부정적인 이미지, 인간관계, 신규 간호사의 교육 방법 등으로 확인되었다. 처음 임상에서 경험하는 인간관계는 신규 간호사의 삶의 질과 전문직의 헌신에 큰 영향을 주었는데, 특히 기존 멤버인 선배 간호사와의 관계가 중요하였다. 신규 간호사들은 선배 간호사와의 관계에서 무시당함, 억울함, 곁들음, 소외감을 느끼는 한편, 선배 간호사의 배려와 지지, 조그만 관심에 크게 격려되기도 하였다. 따라서 신규 간호사의 미숙함을 감싸주는 선후배 동료관계, 미숙함을 속히 벗어나도록 도와주는 효과적인 교육프로그램, 또한 간호직의 이미지로 그려지는 전문직 정체성의 확립 등 신규 간호사를 둘러싸고 있는 간호 조직의 환경적 요인에 대한 긍정적인 중재가 중요하다고 본다. 끝으로 본 연구의 결과는 신규



간호사의 경험이 반영된 교육 훈련 세도와 프로그램 개발, 임상 간호에서의 바람직한 조직문화의 창달을 위한 근거 자료로 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 신규 간호사의 실무 경험과 적응과정을 조명하여, 이들의 적응문제를 확인하고 이를 해결하기 위한 방법의 이론적 기틀을 모색하고자 수행되었다. 이를 위하여 15명의 간호사를 심층 면담하였고 근거이론방법론을 이용하여 자료수집과 분석을 하였다. 자료를 분석한 결과, 신규 간호사의 실무 적응 경험의 핵심범주는 '제도진입하기'로 확인되었다. 신규 간호사는 초기 업무의 미숙함과 이로 인하여 당하는 '태움'으로 힘겨움을 경험하면서, 스트레스 해소하기, 좋은 대인관계 유지하기, 체득하기, 미숙함을 배우기, 버티기, 자기 성찰하기 등의 전략으로 제도에 진입하게 되는데, 이러한 극복과정에는 간호직에 대한 부정적인 이미지, 인간관계, 신규 간호사 교육프로그램 등이 중재적 요인으로 작용하는 것으로 확인되었다. 또한 본 연구에서의 신규 간호사의 적응과정은 초기 새로운 환경에 던져져서 헤매기, 조금씩 독립해 나가면서 부딪치고 좌절하는 부딪쳐가기, 그리고 서서히 조직의 울타리 속으로 들어서서 구성원이 되어가기, 마침내 독립적으로 제 몫을 하게되어 자신의 임지가 확실해지는 자리잡기의 단계로 확인되었다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 한다.

- 1) 본 연구에서 신규 간호사의 적응에 영향을 미치는 요인으로 확인된 인간관계, 교육훈련 제도 등에 대한 심층적 연구가 필요하다.
- 2) 중소 병원이나 지역사회 등의 다양한 분야를 중심으로 신규 간호사의 적응 경험의 탐색이 필요하다.

## References

- Benner, P. (1984). *From Novice to Expert : Excellence and power in clinical nursing practice*. California: Addison-Wesley Publishing company.
- Benner, P., Tanner, C., & Chesla, C. (1992). From novice to expert : Gaining a differentiated clinical world in critical care nursing. *Advances in Nursing Science*, 14(3), 13-28
- Bradby, M. (1990) Status passage into nursing : another view of process of socialization into nursing. *J Adv Nurs*, 15, 1220-1225.
- Corbin, J. M. (2000). *2000 workshop : Grounded theory approach*. International institute for qualitative methodology Korea qualitative research center.
- Horsburgh, M. (1989). Graduate nurses' adjustment to initial employment : natural field work. *J Adv Nurs*, 14, 610-617.
- Kim, B. S., Ryu, E. J., Kim, M. H., Chung, H. K., Song, M. S., & Choi, K. S. (1999). A study on the Experience of Nurses' Socialization Process in the Hospital Setting. *J Korean Acad Nurs*, 29(2), 393-404.
- Kim, Y. M. (1994). *A study on the Turnover intention and the turnover behavior of Nurses*. The Graduate school of Seoul National University, Master's thesis, Seoul.
- Kim, C. J., & Park, J. W. (1990). An Exploratory study of Role Adaptation of Newly Employed Nurses. *J Korean Acad Nurs*, 20(1), 50-59.
- Kim, C. J. & Park, J. W. (1991). Factor influencing the decisions of nurses to resign. *J Korean Acad Nurs*, 21(3), 383-395.
- Kim, H. S. (1982). *The Exploratory Study of Stressors Experienced by the Newly Employed Nurses*. The Graduate school of Education Yonsei University, Master's thesis.
- Krammer, M., & Schmalenberg, C. E. (1976) Dreams and Reality : Where do the meet. *J Nurs Adm*, 1(6), 35-43.
- Kwon, Hyo-Taeck (1996). *Educational Effect of Orientation Program for Employed Nurses in University Hospitals in Seoul*. Yonsei University, Master's thesis.
- Lavandero, R. (1981). Burnout phenomenon, a descriptive among nurse. *A.J.N.*, 81(2), 356.
- Lee, S. M. (1995). The effect of job characteristics and personal factors on work stress, job satisfaction turnover intention.

*J Korean Acad Nurs*, 25(4), 790-806.

Park, S. A., Lee, E., J., & Kim, J., H. (2000). Nursing Organizational Characteristics and Job Satisfaction of Nurses in a general hospital. *JKANA*, 6(3) 347-356.

Pfaff (1987). Factor related to job satisfaction/dissatisfaction of registered nurses in long term care facilities. *Nursing Management*, 18(8), 51- 55

Robrecht, L. C. (1995). Grounded theory : Evolving Methods. *Qualitative Health Research*, 5(2), 169-177.

Shin, H., J. (1999). *The Study on the Job Related Stress and the Sense of Humor of Nurses*. The Graduate school of Seoul National University, Master's thesis, Seoul.

Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research*. London: SAGE Publications.

Strauss, A., & Corbin, J. (1994). Grounded theory methodology : An overview. In Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Ed.). *Handbook of qualitative research*. (pp.273-285). London: SAGE Publications.

Snyder, D. J. (1982). New baccalaureate graduates' perceptions of organizational conflict. *Nurs Res*, 31(5), 300.

Wilson, A., & Startup, R. (1991) Nurse socialization : issues and problems. *J Adv Nurs*, 16, 1478- 1486.

Yi, M. S., & Jezewski, M. (2000) Korean Nurses' adjustment to hospitals in the USA. *J Adv Nurs*, 32(3), 721-729.

You, O. S. (1996). *The Effect of Planned Indoctrination Program on Role Transition of New Graduate Nurses*. Seoul National University, Master's thesis, Seoul.

Yoon, M. L. (1994). *New Graduate Nurse's Stress Level and Satisfaction of Orientation Program*. The Graduate school of Education Yonsei University, Master's thesis, Seoul.

- Abstract -

## The Clinical Experiences of Adaptation as a New Nursing Staff\*

Son, Haeng-Mi\*\*\* · Koh, Moon-Hee\*\*\*

Kim, Chun-Mi\*\*\*\* · Moon, Jin-Ha\*\*\*\*

**Purpose:** This study aimed at uncovering the experience of adaptation of the new nursing staff in hospital setting. **Methods:** For this study, 15 new graduate nurses participated. The data was collected through the in-dept interviews and analysed in terms of Strauss and Corbin's grounded theory methodology. **Results:** The core category was identified with "entering orbit". The new graduate nurses, who experienced the taeeom because of their unskilled professions, tried to enter orbit by overcoming difficult situations through reducing stress, maintaining good interpersonal relationship, grasping, compensating, persisting, and introspecting. Noticeably, in the process of adaptation, negative image of nursing, conflict of interpersonal relationship and the educational program for the new nursing staff had effect on the intervening factors. Finally, this study confirmed that the processes of new nurses' adaptation are confusing, confronting, becoming a member and settling in hospital setting. **Conclusion:** Therefore, the educational programs reflecting new nursing staffs' experiences should be developed.

**Key words :** Nursing staff, Adaptation, Grounded theory methodology

\* This research was supported by Research Institute of Nursing Science, Seoul National University College of Nursing

-- Professor, Department of Nursing, College of Medicine, Dongguk University

\*\*\* Professor, Department of Nursing, Chodang University

\*\*\*\* Professor, Department of Nursing, Yeoojoo institute of technology