임상 신규간호사의 상급 초보자에서 책임자로 되어가는 경험

박 광 옥¹⁾ · 김 종 경²⁾

서 론

연구의 필요성

최근 보건 의료 환경이 급변하고 간호실무의 전문화가 가속화 되면서 대학을 갓 졸업하고 병원에 입사한 신규간호사들이 실무에서 필요로 하는 역량을 갖추어 나가고 조직구성원으로 이행하는 과정에 많은 어려움을 겪고 있다. 신규간호사들은 학교에서 배운 것과 실제 현장에서 간호사의 업무와 역할의 차이로 인하여 현실충격을 경험하며(Cho et al., 2009; Jeong, 2007), 간호업무에 대한 지식과 기술의 부족, 응급상황 대처 능력 부족, 타 분야 의료인들과의 갈등으로 스트레스와 피로감을 경험한다(Chu, 2000; Hwang & Lee, 2002; Kim et al., 2000). 한 연구에서 신규간호사의 적응단계를 새로운 환경에서 헤매고, 부딪히고, 입지가 확실하게 되어 자리잡기 등으로 표현한 것처럼(Son, Koh, Kim, & Moon, 2001), 신규간호사는 입사 후 크고 작은 난관에 부딪히면서 조직에서 자리를 잡고자 노력하지만 적응에 실패하면 조기 이직을 하게 된다(Yoon & Kim, 2006).

신규간호사의 이직을 예방하기 위하여 많은 병원에서는 신규간호사를 위한 오리엔테이션과 교육프로그램을 운영하여 이들의 적응을 돕고 있으나, 2009년 자료에 의하면 임상경력 1년 미만인 신규간호사 2,257명이 병원을 떠났으며, 이는 전체 간호사 이직의 35.2%를 차지하는 것으로 나타났다(Noh et al., 2010). 신규간호사의 이직과 관련해서 Suzuki 등(2006)은 동료

간호사의 사회적 지지가 부족한 경우 신규간호사의 이직의도가 2배 이상 높아진다고 했으며, Hayes 등(2006)은 신규간호사들이 업무에서 자신감을 느끼도록 돕는 것이 중요하다고 하였다. 그러나 조직에 남아 있는 경력간호사의 입장에서 보면 신규간호사의 이직은 ‘공든 탑이 무너짐’으로 표현되어, 남아있는 직원들의 의지와 사기저하에 영향을 주었다(Kim, Kim, & Park, 2012).

국내에서 신규간호사를 대상으로 한 연구들에는 신규간호사의 실무적응 경험에 대한 연구(Son et al., 2001), 신규간호사의 스트레스와 대처, 개인성격과 병원생활적응 관계 연구(Yoon & Kim, 2006), 신규간호사의 전문직 자아개념과 역할 갈등을 조사한 연구(Jeong, 2007), 신규간호사의 조직사회화 측정도구 개발 연구(Sohn et al., 2008) 등이 진행되었다. 그러나 아직까지 신규간호사가 조직에 적응하는 과정에서 경험하는 어려움과 신규간호사를 지지하기 위한 구체적인 전략에 대한 해답은 부족한 실정이다. Benner (1984)는 임상간호사의 발전단계를 초보자(Novice), 상급 초보자(Advanced beginner), 책임자(Competent), 숙련자(Proficient), 전문가(Expert)의 5단계로 구분하였다. 이 구분에 의하면 신규간호사는 최저의 업무능력을 보여주는 상급 초보자 단계에 해당되며, 신규간호사가 성공적으로 사회화 되면 장기적인 목표나 계획에 입각하여 의식적이고 신중하게 업무를 수행할 수 있는 책임자 단계로 발전하게 된다. 이와 같이 신규간호사가 책임자로 발전하는 과정은 간호조직의 인적자원개발 차원에서 유능한 임상간호전문가를 양성하는데 가장 기초가 되는 단계이며, 신규간호사

주요어 : 간호사, 병원, 심리적 적응, 전문직 역할, 질적연구

1) 국립순천대학교, 생명산업과학대학간호학과 조교수

2) 단국대학교 간호학과 조교수(교신저자 E-mail: jongkimk@dankook.ac.kr)

투고일: 2013년 8월 7일 심사완료일: 2013년 10월 29일 게재확정일: 2013년 10월 30일

개인의 입장에서도 조직에 적응하고 간호업무를 체득하는 중요한 시기라 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 살펴본 선행 연구에서 제시된 바와 같이 신규간호사의 책임자 단계로 나아가기 과정은 당사자인 신규간호사는 물론 그들을 지도하는 경력 간호사와 수간호사 등 많은 관련된 간호 인력에게 상당한 부담과 어려움을 안겨주고 있으며, 뚜렷한 개선점을 찾기 어려운 실정이다. 따라서 간호학생이 교육과정을 마치고 현장에서 실무를 익히고 간호 전문성 향상에 필요한 노하우를 터득하면서 실무에서 부딪히는 어려움을 어떻게 극복해 나가고 있는지, 어떠한 지지 대책이 필요한지 등 전문적 발전을 성취해 나가는 과정에 대한 개인의 심층적이고 포괄적인 경험을 탐색할 필요가 있다. 이러한 맥락에서 신규간호사의 책임자단계로의 이행 과정에 대한 생생하고 심층적인 경험의 본질과 의미를 파악하여 향후 대학에서 간호학생 교육의 개선이나 임상에서 신규간호사의 교육적 전략 개발과 인력관리에 본 연구가 유용한 자료가 될 것으로 기대한다.

연구 목적

본 연구의 목적은 신규간호사들이 책임자 단계로의 이행 경험의 본질과 의미를 탐색하여 신규간호사 교육적 준비와 책임자 단계로의 육성 전략에 기여하고자 시도되었다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 병원에 1년 이상 재직하고 있는 신규간호사를 대상으로 일대일 심층면담에 의한 심층적이고 포괄적인 자료 수집으로 임상에서 신규간호사에서 책임자 단계로의 이행 경험 현상을 기술한 현상학적 연구이다.

연구 참여자 선정

본 연구의 참여자는 서울과 충청도 소재 종합병원에서 1년 이상 재직 중인 간호사 중에 목적적 표집(Patton, 1990)으로 선정되었다. 연구자는 간호 부서에 연구주제와 목적, 참여자 요건 등에 대해 설명하고 협조를 구하였으며 추천받은 대상자에게 사전에 전화로 연구목적과 진행절차 및 익명성 보장 등에 대해 설명하고 연구 참여 의사를 확인하였다. 연구 참여에 동의하는 간호사를 대상으로 자료를 수집하였으며 자료가 포화될 때까지 10명을 면담하였다. 참여자의 임상경력은 12개월에서 14개월, 연령은 24-26세였다. 학력은 4년제와 3년제

대학 졸업이 각각 8명, 2명이었다. 근무부서는 내과, 외과 및 항암병동, 응급실이 각각 2명, 중환자실과 신생아실이 각각 1명이었다. 참여자의 예비교육은 강의를 포함해서 8주에서 12주였으며, 각 병원에서 프리셉터 제도를 시행하고 있었다.

자료 수집 방법

2012년 3월에서 4월까지 연구자가 참여자를 대상으로 개인 심층면담을 통해 신규간호사가 경험한 자료를 수집하였다. 연구 질문은 ‘참여자들이 임상에서 입사부터 12개월까지 신규간호사에서 책임자 단계로 나아가기 경험은 무엇이었습니까?’이다. 면담 시 주요 질문은 ‘병원에서 신규간호사로서 업무를 익히고 노하우를 터득하는 과정에 대한 경험을 말씀해 주시겠습니까?’이었다. 면담 전에 연구자들은 3 차례 이상 회의를 하여 연구목적, 자료수집과 분석, 면담에 적절한 환경, 진행방식 및 참여자 반응에 따른 효과적인 개입 등에 대하여 다양하게 의견을 나누고 준비하였다. 면담은 참여자의 근무지와 가까운 조용한 사무실에서 진행되었다. 연구자는 참여자가 자유로이 자신의 경험을 표현 할 수 있도록 대화의 흐름을 방해하거나 대화에 개입하지 않았으며 공감적인 반응으로 대화하였다. 면담 중 연구자의 견해나 입장 등에 대해 판단 중지를 하면서 경청하였고, 특히 의미 있다고 생각되는 내용을 기록하였다. 면담에는 60분 가량 소요되었으며, 참여자들에게 간단한 사례를 하였다.

연구자의 훈련과 준비

연구자는 병동과 수술실 환자 간호업무와 관리자 역할 등 다양한 임상실무를 경험하였다. 질적연구에 대해서는 대학원에서 교육을 받았으며, 질적연구 이론을 습득하고 연구능력 고취를 위해 그룹 학습과 탐구, 질적연구 학술대회와 토론회 참여하여 왔다. 또한 질적연구에 관한 폭넓은 서적과 국내외 저널을 읽고 질적연구에 관심을 가진 교수 그룹과 지속적으로 학문적 교류를 하면서 질적연구 수행에 대한 인식, 통찰력 및 연구 수행능력을 고양시켜왔다.

자료 분석 방법

면담 시작 시 참여자의 동의를 구하고 면담내용을 녹음하였다. 녹음내용을 들으면서 워드로 입력하였으며, 입력된 자료를 보면서 녹음 내용을 다시 들어 정확성을 검토하였으며 Colaizzi (1978)의 방법으로 자료수집과 분석을 연속적으로 진행하였다. 구체적으로 첫째, 연구자는 자료를 반복해서 읽고 내용에 대한 연구자의 느낌을 통찰하였다. 자료에서 참여자의

정서, 행동, 느낌 등에 집중하면서 전반적 맥락을 살피면서 의미있는 진술을 도출하였다. 둘째, 도출된 의미있는 진술을 다시 검토하면서 비슷한 내용이나 표현을 정리하여 추상적으로 기술하여 나갔다. 셋째, 도출된 진술이 포함하고 있는 의미를 다시 찾아 내어 재구성하였다. 넷째, 이들의 의미로 부터 주제와 하위주제를 구성하여 범주화하였으며 주제에 따라 임상에서 신규간호사에서 적임자 단계로의 이행 경험의 본질적 구조를 통하여 현상을 통합적으로 서술하였다.

윤리적 고려

연구를 위해 일개 의과대학교의 기관 연구 윤리심의위원회에 연구계획서를 제출하여 승인받았다(EU 12-04). 대상자와 면담하기 전에 연구의 전반적 개요와 세부적 연구목적, 면담 내용을 녹음하여 전사한다는 것과 비밀보장에 대해 설명하였다. 수집된 자료는 연구에만 사용될 것이며, 참여자가 원하면 즉시 면담 중단이 가능함도 알린 후 서면동의를 받았다. 개인 정보 노출 방지를 위해 자료에 코드를 부여하고 개인정보와 녹음자료를 삭제하였다. 면담내용을 인용할 때도 참여자가 추측되지 않도록 신중을 기하였다.

연구결과의 타당성 확보

본 연구에서는 Lincoln과 Guba (1985)의 사실적 가치, 적용성, 일관성, 중립성 기준을 적용하여 신뢰도와 타당도를 기하였다. 사실적 가치는 참여자의 지각과 경험의 가치를 평가하는 것으로 참여자에게 기술한 내용과 경험내용이 일치하는지 점검하였으며, 일부내용을 피드백 하였다. 연구결과가 다른 상황에도 적용가능한지 확인하기 위해 대상자의 일반적 특성을 제시하였으며, 자료수집과 분석과정을 상세히 기술하고 연구자간 긴밀한 의견교환으로 일관성을 유지하였다. 연구과정과 결과에서 중립성을 지키기 위해 연구주제에 관한 국내외의 다양한 문헌과 논문을 숙독하였다. 또한 연구자 배경과 경험에서 나올 수 있는 편파적 견해나 선 이해 등을 배제하기 위해 판단 중지를 한 채 분석하였으며 면담자료와 메모, 문헌내용 및 연구메모 등을 의식적으로 비교검토하면서 구분하였다.

연구 결과

본 연구결과는 다음과 같다. 신규간호사 10명의 참여자가

<Table 1> Core and Sub-categories, Meaningful Statements related to New Clinical Nurses' becoming Competent Nurse in Hospital

Core categories	Sub-categories	Meaningful statements
Beginning of hardship journey	Taking on the job without knowing about it	- Fall below expectation of self-congruity - Begin with grandiose plans - Do not know what to do - Wander around ward due to fear of going to work
	Not knowing what to do in a wilderness	- Feels like standing alone in a wilderness - Always in a hurry - Trapped in the thought that "I am the only one not doing it right" - Reach an extreme burden after patient assignment - Consider resigning
Feeling of inability in workplace	Risky time - "should do whatever they can do"	- Admit one's own level of incompetence - Doing work against one's will - Unable to figure out patient's demands - Do not know what to do with patients - Period of decreased substantial support and assistance
	Insufficient work knowledge	- Unaware of overall work-flow of nursing unit - Unaware of the priority order of work tasks - Unaware of the working system - Unaware of administrative procedures - Unaware of special medical equipment and procedures
	Insufficient practiced ability	- Large amount of content in pre-training program - Incompletion of required studies on time - Insufficient nursing techniques - Lack of communication skills - Lack of ability to integrate tasks
	Gaps in acquired knowledge	- Gap between acquired and experienced materials - Different importance attached to different cases - Different points of emphasis in learning and tests in clinical practice

<Table 1> Core and Sub-categories, Meaningful Statements related to New Clinical Nurses' becoming Competent Nurse in Hospital (continued)

Core categories	Sub-categories	Meaningful statements
Struggling hard to develop	Striving to accomplish work tasks	<ul style="list-style-type: none"> - Try to reduce mistakes - Write task memo - Write preceptor notes - Ask questions about unfamiliar tasks - Follow what an experienced and skillful nurse does
	Starting to see patients	<ul style="list-style-type: none"> - Realize one's own insufficiency in handling patients - Slight formation of rapport with nurses working together - No one covers up mistakes anymore - Determined to work harder to meet high expectations - Get over problems with help of the leader - Improve relationship with doctors, able to disregard unnecessary orders
	Driving to do everything by themselves	<ul style="list-style-type: none"> - Alternatively being motivated and discouraged - Experience another hardship period - Able to adjust work by distinguishing urgency of work - Feel like playing an important role - Scolded for mistakes made for being careless - Need to know all of the affairs in the hospital
Enduring hardships by soothing oneself and peer support	Hostile work environment	<ul style="list-style-type: none"> - Skeptical atmosphere rather than supportive - Atmosphere not tolerant of mistakes - Excessively disciplined in unreasonable cases - Rude treatment of new nurses
	Soothing oneself in time of trouble	<ul style="list-style-type: none"> - Crying - Reading - Meditation - Exercise - Shopping - Going to spa
	Encouragement from peer nurses	<ul style="list-style-type: none"> - Accept advice - Understand hardship of colleagues working in the same ward - Spend time with friends and seniors - Try more communication
	Striving for good interpersonal relationships	<ul style="list-style-type: none"> - Speak gently - Watch what they say - Adjust to nursing unit atmosphere - Outward expression of hardship - Focused on getting along with experienced nurses
	Strong will toward the new work	<ul style="list-style-type: none"> - Strong will toward workplace adjustment from the start - Proficient communication skills and senses - Obtaining social information in the hospital - Self-suggestion not to be under stress
	Coming out of shell but still inexperienced	<ul style="list-style-type: none"> - Seeing patients from one's own point of view - Feel like there are more things to learn - Gradually experience physical hardships - Tend to solve problem on my own - Too many expectations and burdens from people around - Too much work to take care of - Still experience a state of panic from time to time
Beginning of an exciting journey.	Still of many minds about their future	<ul style="list-style-type: none"> - Consider to develop herself - Many minds where to go, this way or not, if not, which way to go? - Decide to stay to gain more clinical experience within 2-3 years
	Solid basic theory and refined nursing skill	<ul style="list-style-type: none"> - Need for updated educational contents - Need for repetitive education of basic theory - Need for training in practical nursing skills
	Comprehending overall work system	<ul style="list-style-type: none"> - Constituents of hospital, work-flow, and other information - Experience with the computerized hospital system
	Useful resources for nursing care	<ul style="list-style-type: none"> - Review academic education - Review case study reports - Reference checklists for fundamental nursing - Use simulation lab materials - Learn emphasized nursing care in working nursing unit

졸업 후 병원에 입사하여 일 년이 경과할 때까지 적임자 단계로 이행 과정에 대한 면담자료를 분석하였으며, 5개의 핵심 범주가 도출되었다. 이들은 ‘험난한 여정의 시작’, ‘낮선 환경에서 무능함을 실감함’, ‘살아남기 위해 안간힘을 씀’, ‘자신을 달래고 동료의 이해로 견뎌냄’, ‘홀로 서기의 시작’으로 나타났다. 이 핵심범주의 하위 범주는 각각 2개에서 5개로 총 19개의 하위범주와 의미 있는 진술문은 각각 2개에서 7개로, 총 87개의 의미 있는 진술문이 도출되었다<Table 1>.

참여자들은 입사 후 간호단위에 배치되면서 험난한 여정이 시작되었다. 참여자들은 입사 후 시간이 경과함에 따라 어려움이 완전히 없어지거나 줄어들기 보다는 새로운 어려움에 직면하면서 계속 고비를 경험하였다. 그리고 대다수의 참여자들은 아는 것이 없고, 배운 것과 현실은 너무나 달랐으며, 제대로 할 수 있는 것이 없었으며, 갓 졸업한 신규간호사에 대하여 우호적이지 않은 분위기에서 어려움을 겪고 있음이 노출되었다.

또한 참여자들은 고된 시간을 보내면서 안정을 찾지 못하였다. 그들은 시시각각으로 다가오는 업무에 대한 압박감, 낯선 시스템에 대한 황당함, 인간관계의 미숙으로 인한 스트레스, 무지와 무능에 대한 자기연민, 육체적인 피로와 회피하고 싶은 마음 등 복합적인 혼돈상태를 경험하면서 어려운 시간을 스스로 달래었다. 적임자단계로의 이행에서 어려움을 극복하는데 가장 큰 힘이 되었던 것은 동병상련이었다. 그러나 참여자들은 일을 잘하고 인간관계에서 살아남아야겠다는 의지를 보였다. 남에게 의존하기보다는 스스로 해결하자는 마음이 더 컸으며, 진로에 대한 고민도 있음을 보였다.

참여자들은 적임자 단계로 나아가기 위하여 노력하며 학교에서 배운 이론이나 실습교육을 떠올리면서 임상과의 차이점과 개선점 및 아쉬웠던 점을 나타냈다. 그들은 임상적용 장비로 탄탄한 이론과 스킬, 병원시스템 알기, 적임자 단계로 나아가기 위한 마음가짐 및 유용했던 자료들을 제시하기도 하였다.

주제 1. 험난한 여정의 시작

● 멋모르고 덤벼든 출발

참여자들은 입사경쟁을 뚫고 취업하면서 자신감과 멋진 미래 계획을 갖고 임했다. 그들은 간호사 생활이 고달프다고 알고는 있었으나 자아일치적 기대가 물거품이 되면서 공황상태를 경험하였다. 그들은 할 수 있는 것이 거의 없었으므로 근무가 끝나면 하루를 어떻게 보냈는지 산만하고 혼돈스러웠다. 일부 참여자들은 출근이 무서워 병원 근처를 한 시간 이상 빙빙 돌거나 병원 내에서 배회하다 마지못해 근무 할 곳으로 들어가기도 하였다.

“학교 때 공부 열심히 했기 때문에 임상에 부딪혔을 때 문제 없겠다 생각했던 거랑 임상이라는 너무 달랐어요.”(참여자 8)
 “로비에서 배회하다 병동에 들어가고 자책하면서 이러면 안 된다고 완전히 주눅이 들고 나란 존재가 없었어요.”(참여자 5)

● 독립하여 허허벌판에 선 막막함

참여자들은 예비교육 동안 강의와 프리셉터의 집중적인 일대일 현장교육을 받았다. 교육기간 중에 그들은 환자를 맡으면서 허허벌판에 서있는 막막함을 느끼며, 업무를 못한다는 생각에 사로잡혀 부담이 극에 달하였다. 일부 참여자들은 사직을 떠올리거나 투약준비에서 실수를 하였다. 즉 독립 직 후가 간호사들이 첫 번째 사직을 심각하게 고려하는 고비인 것으로 나타났다.

“뭘 잘못해도 울고 혼나도 울고 환자한테 좀 뭘 잘못된 게 생기면 한심해서 울고”(참여자 1) “아무 것도 몰라서 막막했어요 1달 후 독립하고 심폐소생술이 있었는데 자신 없고 이래서 그만 두는구나.”(참여자 8)

주제 2. 낮선 환경에서 무능함을 실감함

● 뭘든지 해내야 하는 위험한 시기(3개월 즈음)

참여자들은 긴박하게 돌아가는 현장에서 뭘든지 할 수 있는 것부터 해내야만 했다. 이들은 이 때 자신이 못 한다는 사실을 더욱 더 인지하였으며, 하고는 싶었으나 마음대로 안 되었다. 그동안 있었던 신규간호사의 보호장치와 실질적인 지원도 줄어들어 실제로 위험한 시기로 느꼈다. 그들은 환자간호 요구를 제대로 파악하지 못하고 무엇을 해주어야 할 지 몰랐다.

“선임선생님들은 타과에서는 어떻게 환자가 진행되고 ... 아 시니까 설명하시는데 저는 딱 이만큼 밖에 모르니까.”(참여자 4)
 “내가 틀리면 어떻게 하자?... 얘기하면 잘 못 알아들으시고 처치 피검사도 했는데 왜 계속 금식하느냐? 물으면 또 주저리주저리. 잘 모르니까.”(참여자 6)

● 아는 것이 없음

참여자들은 업무 처음에 아는 것이 없어 어려웠음을 토로하였는데 특히 전반적인 간호단위 업무의 흐름, 업무 시스템 및 행정 절차 등을 몰랐다. 간호단위에 따라 차이는 있었으나 특수 의료장비, 시술과정 등, 예로 투석이나 인공호흡기 작동법을 몰라 허둥했다. 업무는 거미줄처럼 얽여 전산으로 돌아가는데 일을 하려면 어느 프로그램에서 무엇을 어떻게 찾아야 할지 몰라 당황하였다. 또한 꼭 짜여진 업무의 흐름에서 업무 우선순위를 파악하지 못하여 일을 진행할 수 없었다.

“행정, 전산업무 어딜 들어가서 원하는 걸 찾는지.”(참여자 4), “환자에게 할 일이 너무 많아요, 임프레션도 모르고 어떻게 해 줘야 하는지 몰라 정말 어려웠어요.”(참여자3)

● 제대로 할 수 있는 것이 없음

참여자들은 무엇인가를 하여야 하는데 막상 할 수가 없었다. 그들은 물품관리를 포함해서 할 일의 종류가 많아서 다 수행하지 못하고, 예비교육 내용을 전부 소화하지 못하였고 교육 속도가 빠르다고 하였다. 요구되는 공부를 제 때에 못하였고, 특히 정맥주사 라인잡기 등 간호술기 능력이 부족하고 의사소통 기술이 미숙했다. 그들은 적절한 의사소통을 하지 못하고, 환자문제도 전체적으로 파악하지 못하고, 간호업무를 단편적으로 조각조각 수행하는 등 업무를 조직화하지 못하여 근무시간 내 일을 완전히 처리하지 못하였다.

“막상 써 보려니까 스킬은 스킬대로 안 되고.”(참여자3) “머리끝 부터 발끝까지 케어 해야 하는데 환자 여러 명 동시에 보면 정신이 없어요.”(참여자5) “이거 해라 저거 해라 난리가 나요.”(참여자2)

● 배운 것과 너무 다름

참여자들은 교육받은 내용과 실체가 많이 달라 어려움을 겪었다. 강의나 실습교육에서 다루어진 중요성에 비해 현장은 그렇지 않거나 교과서에서 스쳐 지나간 내용이 실무에서 더 중요하기도 하였다. 주사약 혼합용액을 생리식염수와 다른 용질을 사용하는 약이 있으나 구분하여 배우지 않았으며, 흔히 사용되는 약이 교육에서 거의 다루어지지 않았다고 진술하였다.

“포인트가 달라 임상에 나와서 필요한 공부 다시 해야 돼요.”(참여자4) “책에 한두 줄 나와서 중요하다 생각 안했는데 쓰려니까 중요해요.”(참여자6) “용량계산도 시험 보면 감이 안 오지만.”(참여자8)

주제 3. 살아남기 위해 인간힘을 씀

● 일을 잘 해보려고 전력투구함

참여자들은 일을 잘하기 위해 매일 실수한 것을 기록하고 복습하기, 무조건 가르쳐주는 내용 전부 메모하기, 프리젠티 노트 매일 기록하기, 모르는 것 전부 질문하기, 잘 하는 간호사를 따라서 하기, 업무흐름을 적어가지고 다니기 등을 실천하였다. 그들은 일과가 끝나면 완전히 소진되었으나 과제를 하며 뿌듯함도 느꼈으며, 미심쩍거나 자신 없는 내용에 대해서는 많은 질문도 하였다. 또한 역할모델 간호사의 일 거수일 투족을 면밀히 관찰하고 따라서 해보며 언젠가는 저렇게 멋진 간호사가 되리라 다짐도 하였다.

“A4에 적고 나중에는 타이핑 쳐서 가지고 다녔어요 도움 이 많이 됐던 것 같아요.”(참여자9) “많이 물어봐 수월했던 것 같아요.”(참여자3) “집에 가서 힘들어도 배운 거 정리하고 업무흐름, 할 일, 환자케이스 질병 정리하고.”(참여자4)

● 환자에게 눈이 가기 시작함(6개월 즈음)

참여자들은 입사 후 6개월 즈음 환자에게 눈을 돌리기 시작하고 그동안 환자를 다루는데 부족했음을 인식하였다. 그들은 환자나 보호자와 관계를 맺고 끊고 설득하는 것을 알았으나 환자보호자에게 의사표현을 능수능란하게 잘 하지는 못했다. 이 시기에 참여자들은 손으로 하는 일은 약간 익숙해졌다고 하였다.

“환자가 보이기 시작하고 환자가 불평하면 일이 진행이 안 되고.”(참여자5) “경력 선생님들은 상처나 욕창은 더 없는지 보시는데 저는 그걸 못했던 거예요.”(참여자2)

● 스스로 다 해결하겠다는 의욕이 움틈(9개월 즈음)

참여자들은 환자에게 눈을 뜬 후 의욕충전과 사기저하가 교차됨을 경험하였다. 일의 완급구별과 조절을 할 줄 알게 되면서 한 몫 한다는 생각도 했다. 병동의 체반사항을 두루 알아야 하는 부담과 더 이상 주변의 보호막이 없어져 또 다시 힘들어지는 시기라고 진술하였다. 일부 참여자들은 덜렁거리 실수하고, 간호단위의 장단점이 보이면서 그만두고 싶은 마음도 생겼다.

“한 시간 일찍 출근, 낮번 여섯 시에 퇴근, 초번 늦게 끝나면 한 두시까지. 선생님들한테 죄송하니까 먼저 가시라고 남은 일 저 혼자 끝내고 나이트 때 늦으면 열 시까지.”(참여자4)

주제 4. 자신을 달래고 동료의 이해로 견뎌냄

● 우호적이지 않은 병동 분위기

참여자들은 신규간호사에게 우호적이지 않은 분위기를 느꼈다. 프리젠티제도나 신규간호사를 위해 지원금 제공 등 조직 차원에서 노력을 하고 있었으나 간호단위에서 만나는 사람들은 그들을 도와주기 보다는 냉소적인 태도를 보였다. 사소한 실수도 용납을 안 하고 지나친 꾸지람을 하거나 인격적으로 대우하지 않았다고 진술하였다.

“이해하기 보다는 야단쳐요, 왜 몰라? 그것도 안 배웠나? 공부 어제 안했나? 라는 반응을 보이죠 공부할 시간이 없어요 두 세 시간 일찍 출근하고 세 시간 정도 늦게 퇴근하고 가서 자고 먹는 시간이 다예요.”(참여자7)

● 혼자서 어려운 시간을 달렘

참여자들은 그들이 겪는 어려움을 근본적으로 자신이 풀어

야 한다고 생각하였다. 그들은 스스로를 달래고 위안을 얻기 위해 울거나, 독서, 명상 및 운동 등으로 조용히 자신을 성찰하기도 하였다. 쇼팽, 은행 업무 보기, 드라마나 영화 보기, 음악 듣기와 노래방 가기, 찜질방 가기 등으로 시간을 보내면서 지친 몸과 마음을 달랬다.

“혼자 종일 돌아다녀요, 음악 듣고 찜질방 갔다 장보러가서 다 신어보고 입어보고”(참여자9)

● 동병상련이 최고

참여자들은 병원 입사 후 예상보다 훨씬 큰 어려움의 파고를 헤쳐 가면서 주변의 지혜와 도움을 구하였다. 그들은 충고나 조언보다는 자신의 감정이나 어려움을 고스란히 들어주고 이해해 주는 상대방에게서 큰 위안을 얻었다. 그들의 처지를 가장 잘 이해해 주는 대상은 공통적으로 같은 병동 입사동기이었으며, 다음은 오래된 친한 친구나 선배, 프리셉터 등이었다.

“프리셉터는 이해 못 할 수도 있는데 동기니까 다 이해하고”(참여자4) “나 왜 이러지? 자괴감 속에서 본 모습을 찾으려 일깨운 친구.”(참여자8)

● 인간관계에서 살아남기

참여자들은 인간관계에서 현명하게 살아남는 것이 절대적이라 느껴 다양한 노력을 하였다. 의사소통과 대인관계 처신에 중점을 두면서 말 예쁘게 하기, 말조심 하기, 경력 간호사들과 어울리기, 분위기 맞추기, 힘들면 표현하기, 숙이고 들어가기 등을 사용하였다. 그들은 이렇게 하여 경력 간호사들과 친밀한 관계를 맺어 업무가 원활해지기를 기대하였다.

“어울리는게 필요해요, 밥 먹자고 먼저, 나이트 때 가끔 커피 사가고”(참여자2) “혼다면 알겠습니다 잘 하겠습니다 마음에 안 담아두고 잘 넘기고”(참여자6)

● 흔들림 없는 마음가짐

참여자들이 겪은 어려움의 상당 부분은 인간관계나 의사소통이었다. 이에 대해 참여자들은 혼나도 잘 버티기, 입사 전부터 병원생활을 잘 하겠다는 굳건한 의지, 원활한 의사소통 기술이 필요함을 들었는데, 특히 눈치가 있어야 한다고 하였다.

“기본간호 실습 때 혼나는 연습도 필요해요, 입사할 때 마음 단단히 먹고”(참여자8) “간호사 되었을 때 어떻게 적응하며 버텨야 하는지 학교 때 많이 배웠으면.”(참여자6).

주제 5. 홀로 서기의 시작

● 여전히 부족하지만 알을 깨고 나오(일 년 즈음)

참여자들은 모든 일을 자신이 해결하려는 의지를 보이면서 부족하지만 알을 깨고 나오면서 신규간호사에서 서서히 적임자 단계로 되어 감을 감지하였다. 그들은 자신의 시각으로 환자를 살피고 환자로 부터 긍정적인 피드백도 받아 뿌듯함도 느꼈다. 반면에 일 년이나 되었으니 잘 할 것이라는 기대와 부담은 커지고, 쟁길 일이 더 많아져 몸은 점점 힘들어졌다.

“한 시간 일찍 나와야 맘이 편한데.”(참여자7) “1년 차인데 이것도 몰라? 할 말이 없어요”(참여자2) “환자보호자를 컨트롤 못하고 주말에 중환이 계속 와 부담.”(참여자3)

● 아직도 마음은 천 갈래 만 갈래 (일 년 고개를 넘어서)

참여자들은 시간이 경과함에 따라 점차 적임자 단계로 나아가고 있음을 느꼈지만 미래에 대한 진지한 고민은 멈추지 않았다. 간호사 생활을 지속할 것인지 진로에 대한 고민도 깊어지면서 일부 참여자들은 자기개발을 위한 대학원 진학을 검토하였다.

“여기서 쪽 이 길을 가서 이것을 완성을 해야 하나?”(참여자1) “웁긴 후 힘들어 일 년만 더 근무하고 대학원 고려 중.”(참여자9) “아토피라 벗겨진 피부 보면 임상 경력이 최소한 2년이 필요해서 1년은 더 버텨볼 생각이죠”(참여자2)

● 탄탄한 이론과 정교한 스킬

참여자들은 환자간호의 바탕이 되는 탄탄하고 반복적인 이론교육이 더 필요하다고 지적 하였다. 예로 약리, 생리, 병태 및 의학용어 등을 꼽았다. 기본간호는 보다 정교하고 구체적이며 실감나는 실습이 요구된다고 강조하였다.

“배우는데 실제 병실에 들어갈 때 격리 환자한테는 가운입고 장갑 끼고 되게 어색해요”(참여자10) “스킬은 부족해서 따로 많이 공부해야 돼요”(참여자7) “생리학, 약리학 배우고 성인간호학 시간에 반복해서 배웠던 질병 기전이 가장 도움이 되었어요”(참여자2)

● 전반적인 병원 환경과 시스템 알기

참여자들은 예비교육 시 병원 전산업무에 대해 설명을 들었지만 현장에서 사용하기에는 턱없이 부족하였고, 학교실습 때도 접할 기회가 많지 않아 병원 전체의 구성과 업무 흐름, 행정적인 업무 처리 절차 등에 대한 정보를 알기를 원하였다.

“통증체크 원래 수기였는데 지금 아예 전산으로 익혀야 될게 너무 많아요”(참여자4)

● 실전에 유용한 자료

참여자들이 도움이 되었다고 언급한 자료들은 주로 교육자료, 케이스 스터디, 기본간호 체크리스트, 시뮬레이션 실습 및 오스키, 병원에서 아르바이트 한 경험 등이 도움이 많이 되었

다고 하였다.

“심폐소생술 시나리오 짜서 이렇게 저렇게 해보고 도움이 됐어요”(참여자0)

논 의

본 연구는 임상에서 신규간호사의 책임자 단계로의 이행 과정 경험을 일대일 심층면접을 통하여 자료수집하고 분석한 현상학적 연구로 상급초보자 단계인 신규간호사의 책임자 단계로의 이행 경험을 서술하고자 하였다. Benner (1984)의 간호사의 발전 단계에서 신규간호사는 상급 초보자 단계이며, 다음 일정 기간 수련을 거쳐 책임자 단계로 나아가게 된다. 국내 한 병원의 간호사 경력단계를 보면 신입간호사(1단계)에서 일 년 정도 기간이 지나고 평가기준에 의하여 2단계인 일반간호사로 나아가게 된다(Park & Yi, 2011).

본 연구결과에서 신규간호사의 책임자 단계로 나아가는 과정에서 5개의 핵심범주가 도출되었으며, 처음 신규간호사에서 책임자 단계로 나아가기 경험은 험난한 여정이었다. 신규간호사들은 희망찬 입사 후 현장에서 오리엔테이션 기간 동안은 어느 정도 교육과 병행된 보호 아래에서 업무를 수행 할 수 있었으나, 환자를 혼자서 담당해야 하는 독립 시기에 가장 큰 부담을 느끼는 것으로 나타났다. 또한 신규간호사들은 독립한 후에도 보호막 없이 혼자서 모든 일을 담당하면서, 간호업무에 대한 지식부족, 학습된 내용과의 실무의 차이, 간호 실무능력의 부족 등으로 자신에 대하여 무능력하다는 부정적인 인식을 경험하였다. 이러한 결과는 신규간호사들이 임상에서 느끼는 실무능력 부족, 간호학 이론과 임상실습의 괴리, 실무경험 부족, 대인관계능력 부족, 학교에서 배운 간호와 간호현장의 차이, 자신감 부족 등으로 갈등을 경험한다는 선행연구의 결과와 같은 맥락이었다(Hwang & Lee, 2002; Kim, 2004; Park & Jeon, 2008).

본 연구에서 중환자실이나 응급실과 같은 특수부서에 배치된 신규간호사들이 더 큰 어려움을 경험한 것으로 나타나서, 특수부서 간호단위가 임상간호사로 경력을 시작하는 신규간호사들에게 더 가혹한 환경인 것으로 해석되었다. 따라서 간호조직의 장기적인 인재육성을 위하여 사직율이 높은 특수부서에 신규간호사를 계속 배치하고 있는 상황에 대하여 논의할 필요가 있으며, 간호조직에서 신규간호사를 배치할 부서를 미리 정해놓고 간호사 경력관리 트랙으로 관리해 나갈 것을 제시한다. 외국의 경우 간호사 경력관리 개발차원에서 일반병동에서 일정수준 이상의 임상단계 수준을 달성한 간호사를 중환자실, 투석실, 수술실 순회간호사, 외래 혹은 응급실이나 정신과 병동 등에 배치하고 있음을 참고 할 필요가 있다. 이러한 필요성은 최근 국내의 프리셉터 간호사의 경험 연구(Kim

et al., 2012)에서도 신규간호사를 교육하기에 부적합한 급박한 환경요인으로 응급실을 예로 들고 있어서 본 연구결과와 같은 맥락이었다. 프리셉터 간호사들은 매순간 변화되는 간호단위 상황에 대처하면서 신규간호사 교육수행의 어려움과 한계를 느끼면서 심리적으로 많은 중압감을 나타냈으며 응급실과 같이 환자 측 요인으로 신규에 대한 교육의 기능을 포기하거나 방치할 수밖에 없는 경우도 있음이 보고되었다(Kim et al., 2012). 이에 중환자실이나 응급실의 간호단위에서 갓 졸업한 신규간호사를 배치하는 것은 비효과적인 측면이 존재하므로 향후 특수배치부서에 신규간호사 배치여부의 득실을 면밀히 따져볼 필요가 있다. 동시에 신규간호사들은 학습과 행동의 반응속도의 차이, 사회화 정도의 차이, 쉽게 포기하는 성향, 표현력의 차이 등 개인마다 다양한 특성을 나타내었으므로 신규의 다양한 성향을 통합해 교육해야 한다는 주장에 비추어(Kim et al., 2012) 볼 때 간호사가 되어가는 과정에 대한 보다 정련되고 탄력적이며 세심한 전략이 필요함을 알 수 있다.

본 연구결과 참여자들은 인간관계에서 살아남아야겠다는 의지를 보였다. 6개월이 지나서는 환자에게 비로소 눈이 가기 시작하면서 자신이 감당해야 할 일과 책임에 대한 현실적인 지각하게 되나, 상대적으로 미치지 못하는 자신의 부족함을 인지하였다. 그러면서 점차 환자나 보호자와의 관계 형성에도 자신감을 보이기도 하였다. 따라서 무엇이든지 스스로 자신에게 주어진 일을 다 해결해야겠다는 의욕이 앞서지만 아직도 미숙한 상태로 현실에서 동시에 사기저하를 경험하였다. 신규간호사가 임상에서 간호사가 되어가는 과정에서 경험하는 인간관계의 어려움은 선행연구(O'Kane, 2012)에서도 보고되었는데, 이는 상대방에 대한 이해, 인격적인 대우, 간호사 특유의 조직문화와도 관련이 있는 것(Eum et al., 2009)으로 해석되므로, 이에 대한 진솔한 탐색과 지지대책이 필요하다. 또한 O'Shea와 Kelly (2007)의 연구에서 신규간호사는 ‘학생’에서 ‘간호사’라는 역할 경과 준비되지 않은 상황에서 발생하게 될 일에 대한 불안감이 있으므로 신규간호사들이 겪는 어려움을 경청하고 고충을 해결하는 지지통로가 있어야 한다는 주장(Feng & Tsai, 2012; Ostini, 2012; Pauline & Beecroft, 2008)이 본 연구에서도 확인되었다.

참여자들의 업무지식과 노하우를 익히려는 노력에 대한 실효성 있는 지지는 그들이 입사 후 시기적으로 겪은 새로운 양상의 고비와 통합되어 대책을 마련할 필요가 있다. 이러한 어려움을 극복하기 위한 대책은 크게 두 가지 측면으로 검토될 수 있는데, 첫째 학생기간의 교육적 차원의 준비와 입사 후 교육측면이다. 학교 교육에서는 병원 생활과 병원의 전반적인 업무 흐름에 대한 이해와 개념이나 윤곽을 가지도록 준비시킬 필요하다. 병원이나 간호단위 행정업무 종류, 관계 부서, 전산시스템에 대한 윤곽과 활용 등에 대해 피부에 와 닿

는 교육이 필요하다. 참여자들 모두 인간관계 어려움을 호소하였으므로 이에 대해 보다 효율적이고 실질적인 학습과 연습이 요구된다 하겠다. 본 연구에서 생리, 병태 및 의학용어 등의 이론교육이 강화 될 필요성이 제기되었는데 이는 경력 개발 경험에 대한 연구(Park, & Yi, 2011)에서 경력상승에 필요한 추천학습에 반영된 교육내용과 같아 현실이 그대로 반영된 것으로 해석된다. 따라서 세부 교육내용에서도 이론에서 강조되고 더 다루어져야 할 부분, 과감히 조정되어야 할 부분, 실습방법 및 스킬의 완성도 등에서 면밀하고 과감한 교육적 변화가 요구된다 하겠다. 이는 각 교과과정에서 세부내용을 통합 조정하는 작업을 요하는데 Hatler, Stoffers와 Kelly (2011)의 연구에서 신규간호사 적응을 위해 고급 간호실무와 환자 시뮬레이션 실습 및 임상이론이 더욱 필요하다고 한 바와 유사한 맥락이다. 각 교과목 간의 긴밀한 소통과 피드백, 통합적인 평가와 재통합 등 지속적인 노력이 필요할 것으로 판단되는데, 이러한 변화 요구는 간호교육 인증의 성과중심 교과과정 운영과도 긴밀한 관련성이 있다. 특히 본 연구에서 신규간호사들은 간호업무의 우선순위 설정이나 간호업무를 전체적으로 조직화하고 파악 수행해 나가는 능력이 취약한 것으로 나타났으므로 종합적인 실천능력 향상을 위한 훈련이 더욱 요구된다.

본 연구결과 신규간호사들은 제한된 업무 수행능력과 간호업무 기대 수준의 불일치로 많은 압박감과 잠재적인 사직을 염두에 두고 일 년이 지난 시점에서도 방황하는 경우가 많았으므로 보다 전향적이고 근본적인 인력개발 전략이 절실히 요구된다. 이러한 전략은 Kim (2004)과 Son 등(2001)의 연구에서 신규간호사의 현실충격은 학생에게 간호사로서의 역할변화와 실무에 대한 높은 기대와 현실과의 차이에서 오는 갈등으로 직무스트레스에 적절히 대처하지 못하며, 심한 소진과 이직으로 조직의 생산성 저하를 초래할 수 있다는 결과와도 부합한다. 또 다른 연구에서도 신규간호사의 전문적 사회화 과정은 매우 어려운 과정이며(Feng & Tsai, 2012), 이 과정에서 스트레스 대처에 미숙한 것으로 나타났는데 (Yoon & Kim, 2006), 본 연구에서도 일 년 동안 적응자 단계로 나아가기 과정에서 오는 여러 가지 압박감을 동료나 자신이 스스로 달래는 방법 외에 별다른 도움이나 지지를 받지 못 한것으로 나타났으며, 신규에게 우호적이지 않은 분위기도 나타났으므로 조직차원에서 적응자 단계로 나아가는 과정에 대한 보다 폭넓은 이해와 지지적인 전략이 필요하다고 해석된다. 따라서 병원에서 신규간호사의 각 적응 시기별로 업무완수 정도를 평가하고 그에 맞는 개별적 혹은 집단적 지지를 위한 중재를 제공해야 한다.

본 연구결과 신규간호사들은 일 년 즈음에서는 나름대로 환자나 주변에서 자신의 업무수행에 대한 긍정적인 피드백을

받으므로 미숙하나 병아리가 알을 깨고 나오는 것처럼 신규라는 알을 깨고 나오게 된다. 이때 그들은 전문적인 간호사로 성장해 나가기 위해서 자기개발을 하면서도, 한편으로는 이 길을 계속 가야할 지에 대한 진지한 고민도 드러내었다. 이러한 연구결과에 비추어 신규 간호사가 일 년이 지날 때까지는 신생아가 백일을 거쳐 돌이 될 때까지는 세심한 부모의 양육과 도움이 필요하고, 달성해야 할 발달 과제와 지지와 양육의 초점이 다른 것처럼 신규간호사들이 일 년이 될 때까지는 신규간호사의 육성과 개발 관점에서 세심하고 체계적으로 교육적 지도와 정서적 지지가 필요한 것으로 생각된다.

본 연구결과 나타난 신규간호사의 적응자 단계로의 이행 과정에 대한 이해를 토대로 입사 후 단계별 육성전략을 수립할 필요가 있다. 일차적으로 신규간호사에게 기대되는 업무완수 수준을 낮출 필요가 있다. 입사 후 간호사가 성취해야 할 역할과 업무수준을 재설정하고 동반되는 각 단계별 교육체계, 평가체계 및 지원이나 중재 대책을 체계적으로 검토하여 재수립할 필요가 있다. 이는 Casey, Fink, Krugman와 Propst (2004)의 연구에서도 신규간호사의 전환시기에 지속적인 지지와 전문적개발이 필요하다고 한 바와 같은 맥락이다. 신규간호사들이 입사 후 2년 이내에 완수할 수 있는 전문성의 수준은 의료기관의 표준에 부합하는 실무수준인데(Park, & Yi, 2011) 오리엔테이션 2-3개월 기간 중 독립할 때 경력간호사에게 기대되는 높은 수준을 요구하는 모순은 없는지 확인할 필요가 있다. 또한 일 년이 지난 시점에서도 신규간호사들은 간호사로서 안정을 찾지 못하고 흔들리고 있었으므로 그들이 자신의 긍정적인 미래진로 설정에 대한 목표의식을 심어주고 구체적으로 신규간호사가 한 사람의 전문인으로 성장발달 할 수 있는 전문적 경력개발에 대한 청사진을 그려볼 필요가 있다. 이는 간호 관리자가 직원들에게 비전을 제시하고 그들이 도달하고자 하는 전문적 발달 목표를 같이 계획하고 설정해 보는 체계적이고 지속적인 육성 면담이 절대적으로 필요하다고 생각된다. 이러한 직원의 육성면담은 간호관리자의 인적자원 개발의 중요한 임무 중의 하나이며, 조직의 건전한 발전을 위해서도 반드시 필요한 요소이다. 또한 신규간호사들이 경험하는 과정은 아기가 태어나서 앓고, 기고, 걸음마를 통해서 뛰는 것과 같은 성장발달과 다르지 않다. 그러므로 경력간호사들의 절대적인 지지가 필요하다. 이는 최근 일부 간호부서에서 신규간호사의 백일잔치나 돌잔치를 개최하여 신규간호사들의 작은 성장과 노력에 대한 인정과 격려를 표시하는 행사에서도 찾아볼 수 있다. 결론적으로 신규간호사들이 적응자 단계로 나아가기 위한 경험의 어려움과 그에 따른 이차적 위험성 등을 인지하고 개인적 코칭과 상담으로 간호부서와 간호관리자 및 경력간호사들의 관심과 지지가 절대적으로 요구된다.

본 연구는 신규간호사에서 책임자 단계로 나아가기 경험에 대한 총체적인 현상을 근거로 향후 대학에서의 간호학생 교육의 개선이나 임상에서의 신규간호사의 전문적 성장과 발전을 위한 교육적 준비, 전문적 간호업무를 수행하기 위한 이행에 필요한 개선 방안을 다루었다는 점에서 의의가 있다고 본다.

결론 및 제언

본 연구는 임상에서 신규간호사에서 책임자 단계로의 이행 경험을 중심으로 일대일 심층면접을 통해 자료수집하고 분석한 현상학적 연구이다. 본 연구결과 참여자들은 입사 후 신규간호사에서 책임자 단계로의 일 년 동안 새로운 양상의 어려움을 경험하는 것으로 나타났다. 일 년이 지난 후에도 참여자들은 간호사로서 정착하지 못하고 미래 진로에 대해 진지한 고민을 하는 것으로 나타났다. 본 연구결과 신규간호사에서 책임자 단계로 나아가는 과정에 대한 어려움을 줄여 주고 책임자 단계로 성장하기 위한 발판을 마련하고자 간호부서와 학교에서의 준비 할 부분과 신규간호사의 병원 입사 후 적응과 발전을 위한 전략들을 다루었다.

본 연구 결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

학교교육 측면에서는 첫째, 임상적 전문적인 업무환경과 업무흐름에 대한 이해, 전산 기반 하의 업무처리, 행정체계 등에 대한 포괄적이고 실질적인 교육을 강화한다. 둘째, 환자간호 뿐만 아니라 다양한 의료팀간의 효과적인 인간관계와 의사소통 기술습득 훈련을 실시한다. 셋째, 기초적 원리에 대한 이론교육을 강화하고 현실을 반영하는 교육내용, 실습 스킬의 완성도를 높이는 노력이 요구된다. 넷째, 간호업무 우선순위를 설정하고 조직화하여 수행하는 종합적인 실무훈련이 절실하다.

신규간호사의 입사 후 전략으로는 첫째, 중환자실이나 응급실과 같은 특수 간호단위에 신규간호사 배치 여부를 장기적 관점에서 검토한다. 둘째, 신규간호사에게 일 년 동안 기대되는 업무 완수 수준을 검토 조정 할 필요가 있다. 셋째, 입사 후 시기별로 간호사가 성취해야 할 역할과 수준, 필요한 교육, 업무수행 평가 등 종합적이고 체계적인 인력개발 로드맵을 수립한다. 넷째, 입사 후 시기별로 관리자의 건설적인 면담과 코칭으로 신규간호사를 지지한다.

참고 문헌

- Benner, P. (1984). From novice to expert excellence and power in clinical nursing practice. *The American Journal of Nursing*, 84(12), 1479.
- Casey, K., Fink, R., Krugman, M., & Propst, J. (2004). The graduate nurse experience. *Journal of Nursing Administration*, 34(6), 303-311.
- Cho, Y. A., Kim, K. S., Kim, E. S., Park, H. M., Yoo, M., Lim, E. D. et al. (2009). A Correlational study on ICU nurses' job stress, the way of coping, and the turnover intention. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 15(3), 129-141.
- Chu, M. S. (2000). The lived experience of newly employed nurses: a phenomenological study. *Nursing Science*, 12(2), 17-25.
- Colaizzi, P. F. (1978). *Psychological research as the phenomenologist views it*. In R. Vaile & M. King (Eds.), *Existential phenomenological alternatives for psychology*. New York, NY: Oxford University Press.
- Eum, Y. R., Im, S. B., Kang, S. Y., Park, K. O., Song, K. J., & Lee, S. H. (2009). *1% Excellent new nurses selected by the hospital*. Seoul: Hyunmoonsa.
- Feng, R. F., & Tsai, Y. F. (2012). Socialization of new graduate nurses to practising nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 21(13-4), 2064-2071.
- Hatler, C., Stoffers, P., & Kelly, L. (2011). Work unit transformation to welcome new graduate nurses: Using nurses' wisdom. *Nursing Economics*, 29(2), 88-93.
- Hayes, L. J., Orchard, C. A., McGillis Hall, L., Nincic, V., O'Brien-Pallas, L., & Andrews, G. (2006). Career intention of nursing students and new nurse graduates: A review of the literature. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 3(1), 1-15.
- Hwang, S. K., & Lee, H. J. (2002). Discriminating factors of turnover intention among Korean staff nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(3), 381-392.
- Jeong, Y. H. (2007). *Comparative study of professional self-concept and role conflict between new graduated nurse and experienced nurse in ICU*. Unpublished master thesis. Hanyang University. Seoul.
- Kim, C. H., Kim, H. S., Jo, H. S., Lee, S. O., Ham, H. M., & Park, M. M. (2000). The effect of preceptorship on the job training of new nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 12(4), 546-559.
- Kim, S. Y., Kim, J. K., & Park, K. O. (2012). The role expectation of preceptor nurses in hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(2), 33-45.
- Kim, G. E. (2004). *An analysis of the factors affecting nurse's*

- intension to leave the job*. Unpublished master thesis. Korea University. Seoul.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Effective evaluation*. (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publication.
- Noh, W. J., Song, M. S., Kim, K. N., Eum, O. B., Han, Y. H., Park, S. H., & Hong, J. H., (2010). *The business report year of 2009: The annual survey on nursing manpower of the hospital in Korea*. Seoul: Korean Hospital Nurses Association.
- O'Kane, C. E. (2012). Newly qualified nurses experiences in the intensive care unit. *Nursing in Critical Care*, 17(1), 44-51.
- O'Shea, M., & Kelly, B. (2007). The lived experiences of newly qualified nurses on clinical placement during the first six months following registration in the republic of ireland. *Journal of Clinical Nursing*, 16(8), 1534-1542.
- Ostini, F. (2012). Australian new graduate experiences during their transition program in a rural/regional acute care setting. *Contemporary Nurse*, 41(2), 242-252.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Park, J. H., & Jeon, I. S. (2008). The lived experience of newly employed nurses: phenomenological study. *Qualitative Research*, 9(2), 99-110.
- Park, K. O., Yi, M. S. (2011). Nurses' experience of career ladder program in a general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 41(5). 581-592.
- Pauline, C., & Beecroft, F. D. (2008). Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 41-52.
- Sohn, I. S., Kim, H. S., Kwon, J. S., Park, D. L., Han, Y. H., & Han, S. S. (2008). Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 14(1), 85-97.
- Son, H. N., Koh, M. H., Kim, C. M., & Moon, J. H. (2001). The clinical experiences of adaptation as a new nursing staff. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 31(6), 988-997.
- Suzuki, E., Itomine, I., Kanoya, Y., Katsuki, T., Horii, S., & Sato, C. (2006). Factors affecting rapid turnover of novice nurses in university hospitals. *Journal of Occupational Health*, 48(1), 49-61.
- Yoon, S. H. & Kim, B. S. (2006). New graduate nurses' stress, stress coping, adaptation to work, and job satisfaction: Change comparison by personality. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(3), 491-500.

A Study on Experience of Transition from New Clinical Nurse to Competent Step

Park, Kwang-Ok¹⁾ · Kim, Jong Kyung²⁾

1) Department of Nursing, College of Life Science and Natural Resources, Sunchon National University

2) Department of Nursing, Dankook University

Purpose: This study aimed to describe nurses' experience in transition from new graduate nurses to professional clinical nurses in a hospital. **Methods:** Ten new clinical nurses working in a hospital participated in this study. Data collected through in-depth interviews were analyzed using phenomenology. **Results:** The analysis yielded five core category themes from new nurses for becoming a professional nurse: (a) beginning of hardship journey (b) feeling of inability in workplace (c) struggling hard to develop skills (d) enduring hardships by soothing oneself and peer support (e) beginning of an exciting journey. **Conclusion:** Over time, new nurses face many difficulties in transition to a professional status. To enhance the role development of new clinical nurses in hospital settings, nursing schools and clinical fields must teach and prepare them. Nursing schools should teach a strong theoretical base as well as nursing skills. In addition, in the clinical nursing department, education, teaching the integrated systems, staff development, support, evaluation, and feedback are needed for new nurses's development.

Key words : Nurses, Hospitals, Adaptation, Psychological, Professional role, Qualitative research

• Address reprint requests to : Kim, Jong Kyung

Dankook University, Department of Nursing

San#29, Anseo-dong, Dongnam-gu, Cheonan-si, Chungnam, 330-714, Korea

Tel: 82-41-550-3893 Fax: 82-41-559-7902 Email: jongkimk@dankook.ac.kr