

신규 간호사의 역할적응에 관한 탐색적 연구

김 조 자* · 박 지 원**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

신규간호사들은 전문인으로서 직장에서 새롭게 근무하게 될 때 학교에서 배운 전문적인 가치관과 이상의 상실로 괴로워하고 심한 역할갈등을 경험하게 된다. 이러한 갈등에 대한 신규간호사의 반응을 Kramer 와 Schmalenberg (1977)는 '현실충격'이라 표현하였다. 다시 말해서 현실충격은 학교와 실무에서의 신규간호사에 대한 기대차이로 인해 발생하는데 역사적으로 볼 때 이러한 차이는 간호교육이 도제실습에서 대학과정으로 옮겨오면서 학교와 실수가 서로 다른 가치를 받아들여 학교에서는 인간성을 중시하고 실무에서는 유용성을 중시하게 되면서 시작되어 결국 이러한 가치관의 차이가 신규간호사에 대해 서로 다른 기대를 하게 만들었다는 것이다 (Stull, Katz, 1986).

이렇듯 학교와 실무에서 신규간호사에 대해 서로 다른 기대를 하고 있는 가운데 학생에서 간호사로 역할을 전이해야 하는 신규간호사는 그들의 역할에 적응함에 있어 상당한 긴장을 경험하며 이로인해 직장생활 초기에 이직하는 사례도 빈번히 발생하고 있다. 이에 대해 Kramer 와 Schmalenberg는 서로 다른 위치에 있는 많은 사람들과의 상호관계형성을 조정하는 외적요인인 병원의 구조적 규범이 신규간호사의 기대와 상반되는 경우 갈등

을 일으키게 된다고 하였고, Brief등(1976)은 자신의 간호업무수행에 따른 책임감에서 오는 역할긴장이 신규간호사의 역할적응과 전문적 사회화에 가장 큰 영향을 미치는 요소라 하였다. McClosky(1974)는 전문직의 경우 직장생활을 시작한지 5-6개월 혹은 1년 이내에 탈진을 경험하게 되며 이러한 탈진상태가 지속되거나 반복될 때 결국은 부정적인 직업태도를 갖게되어 직무에 불만족하게 된다고 하였으며, Frohman(1981)은 신규간호사에서 처음 6개월은 간호사의 생산성, 학습, 태도, 이직에 영향을 미치는 중요한 기간이라 보고함으로써 신규간호사의 시기에 그들의 역할에 잘 적응하도록 도와주는 것이 매우 중요함을 주장하였다.

그러나 Huckabay(1979)는 기존 간호부서는 신규간호사가 그들이 배운 것을 실행하도록 허용하는 작업환경을 제공하지 못하고 있음을 확인하였으며 Frohman(1981)도 신규간호사가 경험하는 대부분의 문제가 간호사와 병원사이의 기대가 일치하지 않는 데서 야기됨을 관찰하였다고 보고하였다. Hardegree 와 McConnell(1980)은 신규간호사가 자신과 타인의 책임 및 기능에 대해 불확실하게 이해하고 있을때 이는 기대를 충족시키지 못하여 결국 좌절과 분노를 초래한다고 하였다. 그러므로 신규간호사의 긍정적인 역할적응은 이들 신규간호사를 조직의 효율적, 기능적인 구성원으로 전환시키려고 노력하는 병원체제와 또한 병원체제의 요구에 적용하려고 노력하는 신규간호사 자신에 그 책임이 있다. Corwin(1961)

*연세대학교 간호대학

**연세대학교 의과대학 세브란스병원

과 Kramer(1974)는 신규간호사는 최소한 구두로는 간호 역할의 전문적 개념에 대해 강한 긍정의 반응을 표현하나 병원의 관료체제에 노출되면서 그들의 역할개념은 전문직중심에서 좀더 관료중심으로 변화되어 간다고 지적하였고 Pandy(1967)는 신규간호사가 병원체제로부터의 보상에 높은 가치를 둘 경우 조직내의 타인과의 상호작용에서 생기는 반성감등은 충분히 견딜 수 있게 될 것이라고 하였다. 이에 신규간호사의 사회화과정에서 학교와 실무에서의 기대차이로 인해 신규간호사가 경험하는 현실충격의 존재를 확인하고 이에 대한 적응양상을 조사하는 것은 신규간호사의 긍정적인 전문직 사회화과정을 통한 역할적응을 위해 매우 유용한 자료가 될 것으로 사료되어 본 연구를 시도하였다.

2. 연구목적

본 연구의 일반적인 목적은 신규간호사들이 지각하는 역할적응에 영향을 미치는 요인의 중요도를 채용당시, 채용후 3개월, 채용후 1년째에 측정하며 그 변화를 조사하여 취직후 1년 후의 역할적응도를 조사함으로써 신규간호사가 학생에서 전문직 간호사로 역할을 전이하여 적응하는데 도움이 되는 전문직 사회화를 위한 전략을 제시하기 위함이다.

구체적 목적은

- 1) 신규간호사가 지각하는 채용후 1년간의 역할적응에 영향을 미치는 요인의 중요도 변화를 조사하고
- 2) 신규간호사의 채용 1년후의 역할 적응도를 분석하고
- 3) 신규간호사의 긍정적인 역할적응을 돕기 위한 전략을 제시하기 위함이다.

1. 용어의 정의

신규간호사 : 1987년 간호대학이나 전문대학을 졸업하여 정규간호사 면허증을 소지한 자로 S 병원에 정규직원으로 채용되어 근무기간이 12개월 이내인 간호사이다.

역할적응 : 신규간호사가 현실충격을 극복하고 전문직 간호사로서의 역할을 개발하여 나가는 과정을 말하며 본 연구에서는 간호사의 역할개발과정이 자신의 기대에 어느정도 일치한다고 생각하는지 측정한 점수로 연구자가 의해 개발된 도구에 의해 측정되었다.

II. 신규간호사의 역할적응으로서의 역할개발

Corwin(1961)은 학생에서 일반간호사로의 전이를 전문직·관료적 갈등(Professional - bureaucratic conflict)의 용어로 개념화하면서 다른 전문직과 같이 간호사는 전문직의 이상(ideal)을 기반으로 전문적 역할을 훈련받는 동안 사회화하는데 이러한 전문직 역할은 관료적인 원칙이 지배하는 병원에서는 실현되기 어렵기 때문에 결과적으로 신규간호사의 갈등은 특히 심하다고 하였다. 실제로 Crout와 Crout(1984)가 졸업을 앞둔 100명의 간호학생을 대상으로 간호직 선택이유, 직업만족요인, 역할기대분 조사했을때 95%가 간호를 도전적이고 보상 있는 의미있는 직업으로 지각하고 있었으며 가장 중요한 직업만족요인으로 개인적인 만족(타인을 돕고 있음을 아는 것, 성취감, 인정, 긍정적인 feedback 등)을 선택하였다. 간호사로서 기대되는 역할은 무엇보다도 환자와 접촉하여 환자의 개인적 요구를 확인, 충족하고 지지와 교육을 제공하기 원했으며 공통의 목표를 향해 나아가는 긍정적인 자아평가분 발전시키고 간호역할안에서 지식과 능력을 갖추기를 원하고 있었다. 이러한 가치관과 역할기대분 가지고 이미 확고하게 확립된 작업집단에 들어가는 신규간호사는 흔히 자신의 가치관과 직장의 하위문화적 가치관이 맞지않아 갈등을 겪게 된다.

신규간호사는 이미 학생의 역할을 성공적으로 통과하여 학생으로서의 능력은 인정받았으나 일반간호사로서의 역할은 아직 입증된 것이 아니며 처음 직장을 얻은 시점에서부터 신규간호사는 시험의 과정을 시작하고 일반간호사로서의 주체성을 확립하기 시작하는 것이다. 따라서 학교에서 수년간 간호사로서 준비해오고 또한 준비되었다고 생각한 신규간호사가 어느날 갑자기 작업상황에서 스스로 자신이 아무것도 아니라는 것을 발견할때 그는 충격(Shock-like reaction)을 느낀다. 이러한 현실충격을 Kramer와 Schmalenberg는 밀월기, 충격기, 회복기, 해결기의 4단계로 구분하여 제시하고 있는데 Baker(1979)와 Oda(1977)는 현실충격의 용어대신 '역할개발'의 용어를 사용하여 현실충격의 4단계와 유사한 단계를 제시하였다.

우선 제1단계인 밀월기는 세상이 모두 아름답게만 보이며 매사가 다 좋게 보이고 신나고 흥분되기 쉽고 욕망에 넘치는 시기를 말하는데 Baker는 이를 적응기로, Oda는 역할확인기로 표현하고 있다. 제2단계인 충격기의 특징은 모든 것이 나쁘게만 보이는 것이며 신규간호사가 학교에서 배운 지식과 가치관에 대한 회의감

통하여 부적절감, 고립감, 업무나 윤리적 측면의 모욕감, 극도의 피로감을 느끼게 된다. Baker는 이 기간을 좌절기로 표현하면서 시간이 지남에 따라 특별한 변화가 일어나지 않기때문에 우울과 절망감에 빠지고 모든 것이 잘못되어가고 있는 것처럼 보이고 당면하는 문제의 크기에 갑자기 압도되어 좌절감과 무력감을 느끼게 된다고 묘사하고 있다. 제3단계인 회복기로 들어가는 첫 징후는 유유머 감각이 생기게 된다는 것이며 이 단계에선 상황을 객관적으로 사정하는 능력이 생기고 상황을 예견하게 됨에 따라 긴장감이 감소되며 이에따라 다시 적응하게 되고 흥미를 더하게 된다. Baker는 이 기간을 수행기라 표현하면서 신규간호사가 일반간호사와 의료요원들에게 자신의 위치를 확고히 하며 재고해보는 과정이라 설명하였고 Oda는 역할전이기에라 표현하면서 신규간호사가 다른 건강요원들과 상호작용하면서 업무수행하는 중에 자신의 접근방법을 변형시키기 시작한다는 것을 강조하였다. 제4단계인 해결기에서는 긍정적인 결과와 부정적인 결과를 기대할 수 있다. 즉 Kramer는 전문적, 관료적 역할개념을 기초로 해결의 범주를 3개의 부정적인 범주와 1개의 긍정적인 범주로 분류하였는데 첫번째 부정적인 범주는 전문적, 관료적 역할개념이 모두 낮은 경우로 이 범주에 속한 사람은 모든 것으로 부터 위축되어 있고 오로지 주어진 업무만을 수행한다. 두번째 부정적인 범주는 관료적 역할개념은 높고 전문적 역할개념은 낮은 경우로 이에 속한 사람은 통합된 행정적 가치에는 순응하나 전문적 가치는 거의 받아들이려하지 않는다. 세번째 부정적인 범주는 전문적 역할개념은 높고, 관료적 역할개념은 낮은 경우로 이 범주에 속한 사람은 혼돈되어 있고, 갈등을 느끼며 그 제도내에서 도덕적인 규범을 지키지 않으며 이상적인 환경에서 일하고 싶어한다. 네번째로 Kramer가 분류한 긍정적인 범주는 전문적 관료적 역할개념이 모두 높은 경우로 이에 속한 사람은 전문적 영역과 관료적 영역의 기대를 모두 충족시키기 위해 자신의 행위를 제한하며 매우 능력이면서 자신의 역할에 대해 높은 만족감을 느낀다. 이러한 해결기를 Baker는 재사정기로, Oda는 역할확립기로 표현하고 있다.

한편 Baker는 자신이 제시한 4단계에 소요되는 기간을 적응기에 3-4개월, 좌절기에 3주-3개월, 수행기에 3-4주, 재사정기에 12-18주로 제시하고 있어 개인에 따라 차이가 있긴하나 신규간호사가 현실충격을 극복하고 자신의 역할을 개발하여 적응하는데 소요되는 기간은 8개월에서 12개월이 걸릴을 예측할 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 신규간호사의 역할적응에 영향을 미치는 요인의 중요성 지각정도와 역할적응도 측정하기 위해 동일대상자에게 채용후 2-3주, 3개월, 12개월에 질문지를 배부하여 1년간의 변화를 탐색한 종단설계에 의한 조사연구이다.

2. 연구대상

서울에 위치한 1300 병상의 S병원 간호부에서 1987년도에 채용한 신규간호사 117명 중 자료수집기간 중에 사직한 6명을 제외한 111명을 연구대상으로 하였다.

3. 연구도구

1) 역할적응에 영향을 미치는 요인 측정도구

문헌을 통해 역할적응에 영향을 미치는 요인들을 조사한 후 우리나라 실정에 맞는 22개 문항을 선정하였다. 선정된 문항의 내용은 업무에 관련된 요인 4문항, 대인관계에 관련된 요인 5문항, 조직행정에 관련된 요인 7문항, 개인적인 요인 6문항으로 구성되었다. 측정방법은 1cm간격으로 구분된 총 10cm의 척도(0, 5, 10)를 통해 중요하다고 생각하는 정도에 따라 상대적으로 척도위에 표시하게하여 표시된 곳까지의 길이를 재어 100점 만점의 중요도 점수로 환산하였다.

본 연구대상자를 통해 검정된 22문항에 대한 신뢰도 계수는 Cronbach's $\alpha = .9247$ 이었다.

2) 역할적응도 측정도구

문헌을 통해 간호사로서의 역할기대에 관한 요인들을 조사한 후 우리나라 실정에 맞는 25개 문항을 선정하여 질문지에 포함하였다. 측정방법은 취직하기 전에 기대했던 바가 채용후 1년이 지난 현재 어느정도 일치한다고 생각하는가를 '전혀 불일치'에서 '완전일치'까지 5단계로 표시할 수 있게 한 다음 '전혀 불일치'에 1점, '완전일치'에 5점을 배정하여 점수가 높을수록 기대일치도가 높아 역할적응을 잘하고 있는 것으로 해석하였다. 본 연구대상자를 통해 검정된 신뢰도 계수는 Cronbach's $\alpha = .8790$ 이었다.

4. 자료수집 및 분석

역할적응에 영향을 미치는 요인에 대한 중요도는 채용 후 2-3주, 3개월, 12개월 등 3회에 걸쳐 측정하였으며 역할적응도는 채용후 12개월째에 1회 측정하였다.

자료수집기간은 87년 2월부터 88년 8월까지 18개월이었다. 자료는 무기명으로 기록하게 한 다음 회수시 조사원이 동일대상자임을 확인하고 일련번호를 기입하였다. 수집된 자료 중 1년 이내에 사직함으로써 완전한 자료를 갖추지 못한 사례는 제외하고 다시 일련번호를 부여한 다음 전산통계처리를 위해 코딩지에 부호화하였다.

자료분석을 위해 빈도, 백분율, 평균을 산출하였으며 기간에 따른 변화정도는 paired t-test로, 제 변수간의 관계는 Pearson Correlation, ANOVA, t-test로 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

1) 인구사회학적 특성

대상자의 채용시 인구사회학적 특성분포를 살펴볼때 (표1) 연령은 22세가 58.6%로 가장 많았고 최종 출신교는 간호학과 출신이 73.9%로 전문대학 출신보다 많았으며 출신교 소재지 분포도 서울출신이 76.6%로 지방출신보다 많았다. 또한 채용순차별로 대상자를 분류할 때 1차에 채용된 간호사가 40.5%였고, 2차가 25.2%, 3차가 34.2%였으며 배치된 근무부서는 일반병실이 69.4%로 가장 많았다.

2) 간호학 선택동기 및 취업동기

신규간호사에게 간호학을 선택하게된 동기를 물었을때 (표2) 38.3%가 '적성에 맞고 흥미가 있어서'라고 응답했으며, 그 다음으로 '취직이 보장되어서' (19.6%), '가족의 권유로' (18.7%)에 응답한 대상자가 많았다. 또한 본 연구대상기관에 취직을 원하게 된 주요동기를 물었을때 (표3) 과반수 이상인 59.4%가 '개인적인 성장의 기회때문'이라고 응답했으며 그 다음으로 응답율이 높은 '전문적인 간호를 할 수 있어서' (19.8%)의 응답자가까지 합치면 신규간호사 대부분이 매우 긍정적인 동기를 가지고 직장에 취직하였음을 알 수 있다.

이상의 결과는 Crout 와 Crout(1984)가 졸업을 앞둔 학생을 대상으로 간호학 선택이유를 물었을때 자존심을 충족시킬 수 있는 직업으로 지각하고 선택하였다고 응답

한 학생이 대부분이었다는 결과와 이들에게 직업만족요인을 물었을때 개인적인 만족을 가장 중요한 요인으로 선택한 결과와 유사하였다.

<표1> 신규간호사의 인구사회학적 특성분포 N=111

특	성	구	분	인	수	%
연	령	20	세	2		1.8
		21	세	17		15.3
		22	세	65		58.6
		23	세	20		18.0
		24	세	7		6.3
최종출신교		전문대학		29		26.1
		간호학과		82		73.9
출신교 소재지		서울		85		76.6
		지방		26		23.4
채용순차		1 차		45		40.5
		2 차		28		25.2
		3 차		38		34.2
근무부서		일반병실		77		69.4
		중환자실·응급실		18		16.2
		기타(수술실, 외래)		16		14.4

<표2> 신규간호사의 간호학 선택동기

항	목	인	수	%
	적성에 맞고 흥미 있어서	41		38.3
	남을 돕는 직업이므로	11		10.3
	가족의 권유로	20		18.7
	성격에 합당하므로	14		13.1
	취직이 보장되어	21		19.6
	계	107		100.0

<표3> 신규간호사의 취업동기

항	목	인	수	(%)
	취직이 용이 하여서	8		7.6
	대학부속 병원이므로	6		5.7
	지리적 위치 때문	3		2.8
	개인적인 성장기회 때문	63		59.4
	봉	1		.9
	급			
	전문적인 간호를 할 수 있어서	21		19.8
	Case가 다양할 것 같아서	4		3.8
	계	106		100.0

2. 채용후 시기에 따른 역할적응에 영향을 미치는 요인에 대한 중요도 지각

전문직 간호사로서의 역할적응에 영향을 미치는 것으

로 제시된 4개 관련요인에 대해 총평균을 산출한 후 이를 그래프를 이용하여 시기에 따른 변화를 분석했을 때(도 1) 4개 관련요인 모두 초기에 측정된 점수가 가장 낮았고 채용후 3개월째에 측정된 점수가 가장 높았다. 요인별로는 3측정시기 모두 업무와 관련된 요인에 대한 점수가 가장 높았고 대인관계와 관련된 요인에 대한 점수가 가장 낮았다. 또한 그래프에 나타난 경사각도를 통해 변화의 정도를 살펴볼 때 채용초기와 채용후 3개월사이의 경사도는 개인적인 요인이 가장 낮았고 나머지 3관련요인은 모두 유사한 경사도를 보여 평행선을 그렸으나 채용후 3개월과 12개월사이의 경사도는 전반적으로 초기의 경사도에 비해 낮았고 특히 조직행정 관련요인과 개인적인 요인의 경사도가 낮게 나타나 시기에 따른 변화정도가 가장 작은 요인은 개인적인 요인임을 알 수 있었다.

한편 이를 관련요인별로 세분화하여 각 관련요인에 포함된 문항들의 측정시기에 따른 중요도 점수를 비교해 보았을 때(표 4) 업무관련요인에 포함된 4문항 중에선 '감당할 수 있는 책임부과'가 측정시기에 무관하게 가장 중요도를 높게 지각하고 있는 것으로 나타났으며 시기에 따라 중요도 지각의 변화가 큰 문항은 '업무량'이었고 나머지 '업무의 자율성'과 '업무내용'은 채용후 3개월 이후 큰 변화가 없었다. 대인관계 관련요인에 포함된 5문항중에선 '의사와의 관계', '타부서 직원과의 관계', '상관의 감독방식'은 시기에 따라 큰 변화없이 대체로 중요도를 낮게 지각하고 있었으나 '동료와의 관계'는 초기에는 중요도가 낮았으나 3개월 이후 계속 중요도를 높게 지각하고 있는 것으로 나타났다. 조직행정관련요인에 포함된 7문항중에선 '작업환경'이 시기에 무관하게 중요도를 높게 지각하고 있는 문항이었으며 '승진의 기회', '복지후생시설', '병원행정정책' 등은 시기에 따라 큰 변화없이 대체로 중요도를 낮게 지각하고 있었다. '계속적인 교육의 기회'는 초기에는 7문항 중 중요도가 가장 높았으나 시기가 지남에 따라 점차 낮아져 12개월째는 두번째로 낮은 점수를 보였다. 이와반대로 '근무번'은 초기에는 중요도 점수가 가장 낮았으나 점차 증가하여 12개월째는 '작업환경' 다음으로 중요도를 높게 지각한 것으로 나타났다. 마지막으로 개인적인 요인에 포함된 6문항중에선 '건강'과 '배치부서의 적합성'이 시기에 무관하게 중요도를 높게 지각한 문항이었다. 한편 '결혼후 가족에 대한 책임과 의무', '출퇴근 소요시간'은 시기에 따라 큰 변화없이 대체로 중요도를 낮게 지각하고 있었고 '잠재력을 발휘할 기회'는 초기에 비해 12

개월째에 중요도 점수가 낮게 나타난 반면 '간호직에 대한 병원 및 사회의 인식'은 시기가 지남에 따라 중요도 점수가 높게 나타났다.

다시 전체문항을 놓고 각 문항에 대해 중요도 점수에 대한 순위를 배정하여 측정시기별로 중요도 순위가 높은 문항과 낮은 문항을 비교한 결과는 다음과 같다.

채용당시 중요하다고 지각한 정도가 가장 높았던 요인은 '건강'이었으며 그 다음이 '계속적인 교육의 기회', '감당할 수 있는 책임부과', '배치부서의 적합성' 등이었고 중요성 지각정도가 낮았던 요인은 '타부서 직원과의 관계', '근무번', '의사와의 관계', '상관의 감독방식', '출퇴근 소요시간' 등이었다. 동일한 내용을 채용후 3개월에 다시 측정했을 때 중요성을 가장 높게 지각한 요인은 역시 '건강'이었으며 그 다음으로 '감당할 수 있는 책임부과', '배치부서의 적합성', '업무량', '작업환경' 등이 포함되어 채용당시 제2순위였던 '계속적인 교육의 기회'는 13위로 밀려나고 새로이 '업무량', '작업환경'의 요인이 중요한 것으로 지각됨을 알 수 있었다. 3개월째에 중요도가 낮게 지각된 요인에는 '타부서 직원과의 관계', '의사와의 관계', '출퇴근 소요시간' 등이 포함되어 채용당시와 유사하였다. 또한 동일한 내용을 채용후 12개월째에 측정했을 때 가장 중요도가 높게 지각된 요인은 채용당시와 마찬가지로 '건강'이었으며 그 다음으로는 '작업환경', '배치부서의 적합성', '동료와의 관계', '감당할 수 있는 책임부과', '근무번', '업무량', '업무내용' 등이 포함되어 채용당시 중요하다고 지각했던 요인과는 약간 다른 양상을 보였다. 그러나 12개월째에 중요도가 낮게 지각된 요인에는 '타부서 직원과의 관계', '의사와의 관계', '출퇴근 소요시간' 등이 포함되어 초기에 중요성을 낮게 지각했던 요인과 유사한 양상을 보였다.

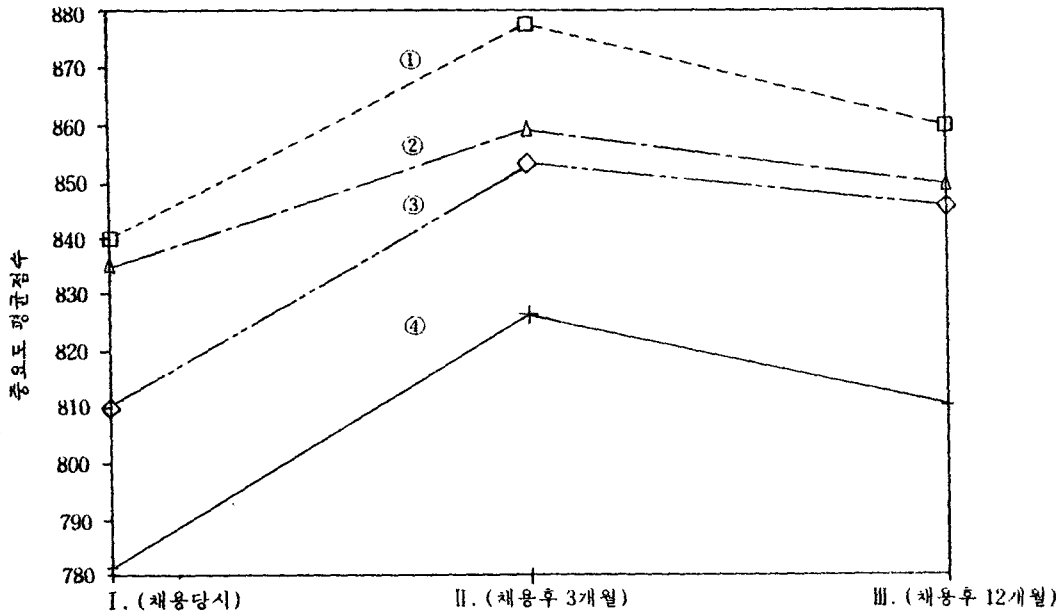
한편 이러한 시기별 중요도 점수차이의 유의성을 paired t-test를 이용하여 통계적으로 검증했을 때(표 4) 채용당시와 3개월째 사이에 유의한 점수차이를 보인 요인에는 '업무량', '봉급', '상관과의 관계', '배치부서의 적합성', '병원의 복지후생시설', '간호직에 대한 병원, 사회인식', '감당할 수 있는 책임부과', '동료와의 관계', '상관의 감독방식', '병원행정 및 정책', '근무번' 등 11개 요인이 포함되었으며 채용당시와 12개월째 사이에 유의한 점수차이를 보인 요인에는 '복지후생시설', '간호직에 대한 인식', '상관의 감독방식', '병원행정 및 정책', '계속적인 교육기회', '근무번' 등 6개요인이 포함되었고 채용후 3개월째와 12개월째 사이에 유의한 점수차이를 보인 요인에는 '감당할 수 있는 책임부과', '근무번' 등 2개

요인만이 포함되어 채용후 첫 3개월 동안의 변화정도가 컸다. 이러한 결과를 뒷받침하기 위해 관련요인별 총점을 산출하여 시기별 총점의 차이에 대한 유의성을 paired t-test 을 이용하여 검정했을 때(표4) 채용당시와 채용후 3개월 사이의 점수차이는 4개 관련요인 모두에 대해 통계적으로 유의한 차이가 있었던 반면 채용당시와 채용후 12개월 사이의 점수차이는 4개 관련요인중 조직행정관련 요인에서만 통계적으로 유의하였다. 채용후 3개월과 12개월사이의 점수차이도 4개 관련요인중 업무관련요인에서만 통계적으로 유의한 차이가 있어 채용후 첫 3개월 동안이 역할적응에 영향을 미치는 요인에 대한 지각변화가 가장 컸음을 뒷받침해 주었다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 전반적으로는 역할적응에 영향을 미치는 요인에 대한 중요도 지각은 채용후 첫 3개월동안에 가장 변화정도가 컸으며 업무관련요인을 가장 중요한 요인으로 지각하고 있었으며 개인적인 요인은 측정시기에 따라 큰 점수변화를 보이지 않은 것으로

나타났다. 그러나 세부적으로는 '감당할 수 있는 책임부과', '작업환경', '배치부서의 적합성'과 '건강'을 측정시기에 무관하게 중요한 요인으로 지각하고 있었고 '업무량', '동료관계', '근무빈'은 채용당시에는 중요도를 낮게 지각했으나 시기가 지남에 따라 중요도를 높게 지각함을 알 수 있었다. 반면에 '잠재력을 발휘할 기회', '계속적인 교육의 기회'는 채용당시에는 중요도 순위가 높았으나 시기가 지남에 따라 역할개발을 통해 적응해 나가는 내 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 점차 근무환경에 적응해 나가면서 학생때 높은 가치를 두었던 이상적인 요인보다는 직장생활에서 경험한 실제적인 요인에 중요성을 더 부여하고 있음을 알 수 있었다. 이러한 결과는 신규간호사는 병원의 관료체제에 노출되면서 그들의 역할개념을 전문적 중심에서 좀 더 관료중심으로 변화시켜 간다는 Corwin(1961)과 Kramer(1974)의 주장을 뒷받침하고 있다.

- (업무관련요인)
- △ (개인적인 요인)
- ◇ (조직행정관련요인)
- + (대인관계 관련요인)



<도1> 시기에 따른 역할 적응에 영향을 미치는 요인별 중요도 점수변화

〈표4〉 측정시기별 역할 적응에의 영향요인 중요도의 순위 비교

요 인	내 용	채용당시(I)		채용후3개월(II)		채용후 1년(III)		차이 검정(t-test)		
		평균	순위	평균	순위	평균	순위	(I-II) t 값	(I-III) t 값	(II-III) t 값
업무관련 요 인	업무량	82.64	11	89.18	4	86.72	7	-4.06***	-1.93	1.91
	감당할 수 있는 책임부과	86.63	3	89.98	2	87.11	5	-2.49*	.02	2.50*
	업무의 자율성	83.27	9	85.62	12	85.05	12	-1.23	-.95	.72
	업무의 내용	83.49	8	86.37	10	86.41	8	-1.82	-1.59	.25
	평 균	84.41		87.97		86.33		-3.32***	-1.38	2.02*
대인관계 관련요인	상관과의 관계	84.84	7	88.57	6	86.32	9	-2.40*	-.55	1.96
	상관의 감동방식	76.77	19	83.95	16	81.84	17	-3.89***	-2.31*	1.50
	동료와의 관계	82.90	10	88.14	7	87.26	4	-3.38***	-1.96	1.10
	의사와의 관계	75.60	20	78.67	21	77.66	21	-1.65	-.53	.40
	타부서 직원과의 관계	70.23	22	74.07	22	73.21	22	-1.88	-.99	.92
평 균	78.54		82.75		80.16		-3.86***	-1.58	1.66	
조직, 행정 관련요인	승진의 기회	79.00	16	81.93	19	80.67	19	-1.67	-.46	.83
	봉 급	82.25	12	87.47	8	85.49	10	-3.41***	-1.93	1.56
	작업환경	85.93	5	89.04	5	88.52	2	-1.88	-1.17	.70
	복지 후생시설	79.93	14	86.25	11	84.22	14	-3.87***	-2.21*	1.41
	병원행정 및 정책	77.38	17	84.81	14	83.82	15	-3.97***	-2.78**	.75
	계속적인 교육의 기회	87.81	2	85.01	13	82.67	16	1.64	3.10**	1.46
	근무빈(낮, 저녁, 밤반)	74.60	21	82.90	17	86.82	6	-4.49***	-5.71***	-2.02*
	평 균	81.26		85.36		84.57		-3.80***	-2.48*	1.02
개인적인 요 인	배치부서의 적합성	86.50	4	89.62	3	87.44	3	-2.02*	-.39	1.23
	간호직에 대한 병원 및 사회의 인식	80.38	13	84.53	15	85.19	11	-2.58*	-2.17*	-.66
	잠재력을 발휘할 기회	85.13	6	86.51	9	84.71	13	-.89	.37	1.45
	결혼 후 가족에 대한 책임과 의무	79.51	15	82.36	18	81.66	18	-1.28	-1.36	.08
	전 강	92.75	1	94.20	1	92.57	1	-1.47	.57	1.58
	출퇴근 소요시간	76.79	18	79.18	20	78.64	20	-1.25	-.91	.11
	평 균	83.83		86.04		85.58		-2.14*	-1.46	.38

* p<.05, **p<.01, ***p<.001

3. 신규간호사의 역할적응도

신규간호사의 역할적응도를 측정하기 위해 제시된 25개 문항을 업무, 대인관계, 조직행정, 개인 그리고 교육의 5개 영역으로 분류하여 각 영역에서 역할개발과정중 자신의 역할 기대와의 일치율을 비교함으로써 역할적응도를 측정했을 때(표5) 업무영역에서는 '환자사례의 다양성'에서 46.9%로 가장 높았고, 대인관계 영역에서는 '상관의 도움·지지'에서 33.0%로 가장 높았으며 조직행정영역에서는 '봉급' 38.1% 과 '근무빈' 33.0%가, 교육영역에서는 '병동 orientation' 39.2%와 '새로운 것을 배울 기회' 38.5%가, 개인영역에서는 '환자간호에 대한 기여' 28.1%와 '직업안정성' 27.9%로 각 해당영역의 타문항에

비해 기대일치율이 높았으나 전반적으로 역할적응도가 낮음을 알 수 있다.

4. 역할적응도에 영향을 미치는 요인

역할적응도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 최종출신교, 근무부서, 채용순차등의 변수와 역할적응도 총점과의 관계를 Pearson Correlation, t-test, ANOVA 를 이용하여 분석한 결과 근무부서, 채용순차는 역할적응도에 영향을 미치지 않았으며 최종출신교에 따라서만 통계적으로 유의한 차이가 있게 나타났다. 즉, 표6에서 보는 바와 같이 정규대학출신이 전문대학출신에 비해 역할적응도의 총점이 낮게 나타나 정규대학 졸업자가

취직하기 전에 직장에 대해 더 많은 기대를 가지고 있었음을 추측할 수 있으며 이는 정규대학과정과 전문대학과정의 교육철학 및 교과내용상의 차이로 인해 정규대학 졸업생의 경우 전문대학 졸업생에 비해 좀더 전문적이고 이상적인 역할을 기대하게끔 교육받은 결과로 사료된다.

다. 이에 대해선 Brief 등(1979)도 역할 스트레스는 간호사의 교육정도에 따라 증가하며 4년제 대학출신 간호사가 가장 많은 스트레스를 경험한다고 보고하면서 역할 긴장의 선행요인으로 전문적 사회화의 유형을 강조하였다.

〈표5〉 역할 적응도

영역	내용	일치 인수(%)	보통 인수(%)	불일치 인수(%)	평균점
업무	전인간호 수행	9(9.3)	26(26.8)	62(63.9)	2.320
	Assign된 업무	23(24.0)	51(53.1)	22(22.9)	2.979
	환자사례 다양성	40(46.9)	35(36.5)	16(16.7)	3.333
	업무량	12(13.4)	35(36.1)	49(50.5)	2.546
대인관계	타부서 직원과 관계	13(13.4)	43(44.3)	41(42.3)	2.660
	상관의 도움 지지	31(33.0)	45(46.4)	20(20.6)	3.124
	동료의 도움 지지	25(27.9)	49(50.5)	21(21.7)	3.062
	의사와의 관계	10(10.4)	48(50.0)	38(39.6)	2.625
조직·행정	근무변	32(33.0)	43(44.3)	22(22.7)	3.052
	봉급	37(38.1)	47(48.5)	13(13.4)	3.247
	승진기회	11(11.5)	45(46.9)	40(41.7)	2.583
	후생복지시설	8(9.2)	18(18.6)	70(72.2)	2.155
	주말휴가	10(11.3)	33(34.0)	53(54.6)	2.412
	주말근무 보상	12(12.5)	41(42.7)	43(44.8)	2.542
	배치인력 적합성	11(11.5)	38(39.6)	47(49.0)	2.573
교육	새로운것 배울 기회	37(38.5)	34(35.4)	25(26.1)	3.115
	병동 orientation	38(39.2)	36(37.1)	23(23.7)	3.155
	집담회 통한 성장기회	12(12.4)	32(33.0)	53(54.6)	2.464
	실무·보수교육	19(19.6)	46(47.4)	32(33.0)	2.814
	교육 및 연구분위기	11(11.3)	43(44.3)	43(44.3)	2.588
개인	간호사 수준	15(15.6)	34(35.4)	47(48.9)	2.583
	능력활용	13(13.4)	52(53.6)	32(33.0)	2.763
	간호사의 독자적/ 확대된 역할	14(14.4)	24(24.7)	59(60.8)	2.371
	직업 안정성	25(27.9)	42(43.3)	28(28.9)	2.979
	환자간호 기여도	27(28.1)	44(45.8)	25(26.0)	2.990

〈표6〉 최종 출신교에 따른 역할적응도 차이검정

최종출신교	인수	평균	t 값	p 값
3문대학	26	74.00±10.848	2.86	.007**
3호대학(학과)	64	67.06±9.362		

* p<.01

5. 학생에서 간호사로의 역할적응을 위한 지지

학생의 역할에서 간호사의 역할로 전이하여 적응하는데 가장 많은 도움을 준 대상이 누구였는가를 채용 12

개월째에 들었을 때(표7) 응답자의 61.0%가 동료간호사

〈표7〉 학생에서 간호사로의 역할적응에 도움이 된 대상

대상	인수	%
학교 교수	12	9.8
감독 간호사	1	0.8
수간호사	25	20.3
동료간호사	75	61.0
친구	6	4.9
선배	4	3.2
계	123	100.0

라고 응답하였으며 반면에 신규간호사의 역할 적용에 많은 도움이 되었음 것으로 기대했던 학교교수나 직장상관은 응답자의 30% 정도만이 도움이 되었다고 응답하였다.

이러한 결과를 근거로 다시 학생의 역할에서 간호사의 역할로 성공적으로 적응하기 위해 학교와 임상에 바라는 점이 무엇인가를 자유로이 기술하게 한 후 그 내용을 분석했을 때 학교에 대해서는 대부분이 임상을 좀더 알고 현실에 기초한 교육이 제공되길 희망했으며 임상에 대해서는 간호사의 위치확립에 노력하고 간호사의 어려움과 갈등을 이해해 주고 적용할 수 있도록 사랑으로 대해 줄 것을 요구하고 있었다.

V. 논의 및 긍정적인 역할적응을 위한 전략

본 연구에서 나타난 특이한 결과는 역할적응에 영향을 미치는 요인에 대한 중요도 지각이 채용당시와 채용후 1년을 비교해 보았을 때 전문적인 측면에서 실제적인 측면으로 변화되었고 채용전의 간호사 역할에 대한 기대가 현실세계에서 충족되지 않았다고 해석할 수 있다.

Pfaff(1987)도 신규간호사가 실무에 대해 품고 있는 기대와 가치는 졸업후 첫 1년동안 흔히 갈등을 겪는다고 하면서 오늘날의 간호사는 그들의 역할수행과 관련된 기대를 갖고 있으며 자율성, 독립적인 의사결정, 업무수행에 대한 책임을 기대하고 요구한다고 하였다. 또한 신규간호사는 전문직에 대한 기대가 높는데 이러한 기대가 충족되지 못할때 그들은 불만을 갖게되고 이는 빠른 이직을 유도할 수 있다고 하였다. McClure(1984)도 신규간호사는 직업발달, 의사결정참여, 독립성, 타인의 반응, 직업보상에 대해 기대를 가지고 조직에 들어오므로 행정자는 간호사의 기대와 그들의 실제 경험사이의 불일치를 감소해야만 하며 이를 위한 가장 좋은 방법은 그들의 기대를 충족시키고자 노력하는 것이라고 하였다. 그러므로 우리나라에서도 신규간호사를 대상으로 Bicultural training program을 실시하여 신규간호사가 현실충격에 대처하도록 도와야 할 것이다.

Bicultural training program은 Kramer 와 Schmale-nberg (1977)가 주장한 것으로 이들에 따르면 현실충격에 의해 생겨난 갈등을 해결하는 가장 생산적인 방법중 하나는 이중문화적으로 되는 것이라 하였다. 이중문화적이란 과거의 학교문화로부터의 가치를 보유하면서 새로운 직장 문화에서 능력을 성취하도록 학교의 하위문화와 직장의 하위문화의 긍정적인 속성들이 통합되어지는

과정이다(Holloran, Hishkin, Manson, 1980).

외국의 경우 이 Program은 다양한 방법으로 임상에 적용되고 있는데 우선 간호부서의 차원에서 세미나, Workshop 등을 주최하여 신규간호사가 학교에서 배운 것과 실제 간호현장에서 관찰한 것 사이의 차이에 대해 느끼도록 도와주고 좀더 효과적으로 갈등을 해결하도록 돕는 지식과 기술을 습득할 기회를 제공해 줄 수 있다. Crout 와 Crout(1984)는 신규간호사에게 가장 스트레스를 주거나 문제가 되는 영역을 발견하는 것은 개인적 무능력감이 증가하는 것을 예방하는데 효과적이라 하면서 경험있는 간호사가 그들의 경험을 신규간호사와 나눌 수 있는 프로그램을 제공하여 신규간호사가 유사한 상황에서 좀더 자신감과 편안감을 느낄 수 있게 해주어야 한다고 하였다. 그 다음으로 실무교육의 차원에서 신규간호사가 새로운 작업환경내의 특별한 조직적 요인에 적응하는데 초점을 둔 Orientation Program을 계획, 제공함으로써 신규간호사가 조직구조, 시설, 철학, 기관의 목적에 익숙해 지는것 이외에도 직장에서 그들이 협조해야 할 사람과 그들 자신의 특수한 위치에 대해 Orient되어 새로운 환경에 좀더 기꺼이 순응하도록 도와줄 수 있다. 마지막으로 병동의 차원에서 감독 및 수간호사는 신규간호사가 기존간호사와 함께 서로의 일을 방해하지 않으면서 일할 수 있도록 기존의 병동운영방식을 검토하고 개선할 필요가 있으며, 기존간호사는 신규간호사의 자신감과 자존심을 건드리지 않으면서 그를 이해하고 지지하며 도와주는 태도를 취하여 신규간호사가 점차적으로 책임을 떠 맡을 수 있게 해 준다. 또한 신규간호사가 최선의 능력을 발휘하도록 도전적인 업무를 assign해 주고 환자와의 접촉기회를 증가시켜 간호사가 되고자 하는 주요관심을 충족시켜주며 현실적인 인력배치로 과다업무에 관련된 좌절감을 감소시키고 적시에 개인적인 격려와 충고를 하여 신규간호사에게 관심을 갖고 있음을 표현하는 것도 신규간호사의 긍정적인 역할적응을 돕는 실질적인 전략이 될 수 있다.

VI. 결 론

본 연구는 신규간호사의 역할적응에 영향을 미치는 요인에 대한 중요도의 지각 변화양상을 조사하고 채용전의 역할에 대한 기대와 현실의 일치정도를 조사하여 신규간호사의 긍정적 역할적응을 돕는데 기초가 되는 자료를 제공하고자 시도된 것으로 이를 위해 1987년도에 S병원에 채용된 신규간호사 111명을 대상으로 채용후

2-3주, 3개월, 12개월째에 자료를 수집하여 분석하였다.

그 결과 신규간호사들의 역할적응에 미치는 영향요인에 대한 지각은 시간이 지남에 따라 변화하는 양상을 보였으며 특히 채용후 3개월째에 가장 심한 변화를 경험하였고 점차 근무환경에 적응해 가면서 학생때에 높은 가치를 두었던 이상적인 요인보다는 직장생활에서 경험한 실제적인 요인에 중요성을 좀 더 부여하고 있었다.

또한 채용전과 후의 역할에 대한 기대일치정도를 측정 한 역할적응점수는 총점 125점 만점에 69.07 점을 나타내어 채용전의 전문직간호사로서의 역할에 대한 기대는 현실적으로 충족되지 못하여 역할적응도가 낮음을 일 수 있었다.

따라서 간호행정자들은 신규간호사들 채용함에 있어 초기의 역할기대를 사정하여 충족시켜 주거나 이들의 기대가 비현실적이라는 것을 분명히 해 줌으로써 역할갈등을 감소시키고 긍정적인 역할적응을 도와줄 필요가 있다. 특히 신규간호사는 그들 교육프로그램의 전문적 사회화때문에 더 높고 비현실적인 기대를 가지고 있으므로 학생에 대해선 Internship Program을, 신규간호사에 대해서는 이중문화적 훈련프로그램을 계획 실시하여 줄 것을 제언한다.

참 고 문 헌

- Brief, A.P., et al., Anticipatory socialization and role stress among registered nurse, *J. Health Soc Behav*, 1979, 20, 161-166.
- Corwin, R.G., The professional employee : A study of conflict in nursing roles, *Am. J. Social*, 1961, 66, 604-615.
- Crout, T.K., Crout J.C., Care plan for retaining the new nurse, *Nursing Management*, 1984, 15(12), 30-33.
- Cornbusch, S.M., Scott, W.R., *Evaluation and the exercise of authority*, San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1957.
- Frohman, A.L., More effective development for new nurses, *Nursing Adm.Q.*, 1977, 1, 1-42.
- Hardegre, E., McConnell, E., RNs and NAs working together : Two perspectives, *Nursing* 80, 1980, Aug., 90.
- Hollefreund, B., et al., Implementing a reality shock program, *JONA*, 1981, 11(1), 16-20.
- Holloran, S.D., et al., Bicultural training for new graduates, *JONA*, 1980, 10(2), 17-24.
- Huckabay, L.M., Point of view : Nursing service and education, is there a chasm?, *Nursing Adm. Q.*, 1979, 3, 51-54.
- Kramer, M., *Reality shock : why nurses leave nursing*, St. Louis, C.V., Mosby Co., 1974.
- Kramer, M., Schmalenberg, C., The first job...A proving ground basic for empathy development, *JONA*, 1977, 7(1), 12-20.
- McCloskey, J.C., Influence of rewards and incentives on staff nurse turnover rate, *N.R.*, 1974, 23, 239-247.
- McClure, M.L., Managing the professional nurse part II. Applying management theory to the challenges, *JONA*, 1984, 14(3), 11-17.
- Pfaff, J., Factors related to job satisfaction / dissatisfaction of Registered nurses in long-term care facilities, *Nursing Management*, 1987, 18(8), 51-55.
- Pondy, L.R., Organizational conflict : concepts and models, *Adm. Sci. Q.*, 1967, 12, 296-320.
- Snyder, D., New baccalaureate graduates' perceptions of organizational conflict, *N.R.*, 1982, 31(5), 300-305.
- Strauss, A., *Mirrors and Masks : The search for identity*, Glencoe, Ill., Free Press, 1959.
- Stull, M.D., Datz, B.M., Service and education : similar perspectives of the performance of the new baccalaureate graduate, *J. Prof. Nurs.*, 1986, 2, 160-165.

--Abstract--

An Exploratory Study of Role Adaptation of Newly Employed Nurses.

Kim, Cho Ja · Park, Jee Won***

The purpose of this study was to investigate factors influencing role adaptation in newly employed nurses and the consistency between role expectations before employment and after one year of employment.

The results of this study may contribute to strategy development towards positive role adaptation in newly employed nurses.

The data used in this study were collected from 111 nurses, the sample was drawn from all newly employed professional nurses working at Y Medical Center in 1987.

The data were collected longitudinally in the 2nd - 3rd weeks, the 3rd month and the 12th month after employment.

The results of this study were as follows :

1. The degree of change the importance of factors influencing role adaptation and the length of time after employment were investigated.

The result showed that the degree of change was the greatest within the first 3 months after employment. Important factors related to role adaptation were working conditions, the environment of the assigned ward and the work load.

These factors always displayed high scores without any great change over time.

New employees put more importance on practical factors which were obtained through experience in their jobs rather than on ideal factors which they had considered more important while in school.

2. Consistency between role expectation before employment and after 12 month of employment was investigated.

The highest consistency item was the expectation about the variety of patients, and the highest inconsistency was the expectation about their own welfare. An average score of 69.07 points was achieved from a maximum of 125 points for the 25 items, showing that expectations for role development before employment were not fully satisfied.

In conclusion the administrator should assess the initial expectation at the time of employment of new nurses and she / he should make clear to the new nurses that these expectations may not be realistic.

In this way the administrator can provide more satisfactory conditions towards the expectations of the new nurses and help them towards positive role adaptation and reduction of role conflict.

Newly employed nurses have high and unrealistic expectations about socialization to the profession from their nursing educational program.

It is suggested that a transitional training program should be planned and carried out for newly employed nurses.

* Yonsei University, College of Nursing

**Yonsei Medical Center