

주요개념 : 신규 간호사, 임상 경험

## 신규 간호사의 임상 경험

황선영\*, 이은주\*\*, 나덕미\*\*\*, 이광숙\*\*\*\*, 선광순\*\*\*\*, 이정숙\*\*\*\*\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

병원에 처음 발령을 받은 신규간호사들은 복잡한 업무를 처리하고 인간관계를 형성해나가는 과정에서 지식, 기술 및 경험의 부족과 역할갈등, 직업적인 책임 등 다양하고 복합적인 문제에 부딪히게 된다. 그러므로 신규 간호사에게는 간호 서비스의 대상인 인간의 개별적이고 다양한 상황에 따라 전문적으로 문제를 해결할 수 있는 능력과 정확한 지식, 기술 및 태도가 필요하다.

신규간호사는 Benner(1984)의 기술습득 모형에 따르면 초보자와 상급초보자 단계에 속한다. 이들은 상황에 대한 사전 경험의 부족으로 전체적인 맥락 파악이 어려워 간호활동의 우선순위를 정하거나 다른 임상양상들간의 중요성을 구별하는 임상적 판단 등을 하게 될 경우 도움을 필요로 한다. 아울러, 졸업 후 첫 1년의 기간 동안 자율성, 독립적인 의사결정, 업무수행에 대한 책임이 요구되는 반면, 간호에 대하여 품고 있던 기대와 가치에 대해 혼란과 갈등을 겪기 쉬워 이러한 기대 충족과 적응이 잘 이루어지지 않으면 불만과 빠른 이직을 초래할 수 있다(Pfaff, 1987). 이 기간 동안 신규간호사의 긍정적인 역할적용은 간호사 자신의 노력여부에 일차적 책임이 있지만, 기능적이고 바람직한 조직구성원으로 전환시키려고 시도하는 병원체제의 노력이 의해 많은 영향을 받는다. 그러므로 신규간호사가 병원환경과 자신의 역할에 잘 적응할 수 있도록 돕기 위해서는 처음 적응 시기에 그들이 경험하고 느끼는 것을 살펴

보고 이해하는 것은 필수적이다.

신규간호사를 대상으로 한 연구들은 대부분 양적인 연구들로서 역할적용에 관한 연구(Kim & Park, 1990), 간호수행 능력에 영향을 미치는 요인(Byun, 1998), 오리엔테이션에 관한 조사(Lee, 1997), 계획된 예비교육이 역할전이에 미치는 효과(You & Park, 1996), 교육에 대한 만족도와 스트레스 정도(Yoon, 1995) 등에 관한 연구가 있다. 그리고, 간호사의 경험현상에 관한 질적인 연구로는 간호정체성에 관한 경험(Fagerberg & Kihlgren, 2001), 업무갈등(Kim 외, 2001), 중환자실 간호의 숙련성(Yi 외, 2000), 사회화 경험(Kim 외, 1999), 이직경험(Oh, 1997) 등이 있다. 하지만, 신규간호사만을 대상으로 한 연구에는 초기 임상경험에 관한 연구(Park, 1998)와 그들의 심층적 경험현상에 대해 근거이론접근을 한 논문(Son 외, 2001) 만이 있어 아직도 심층적으로 신규간호사의 적응경험을 이해하기 위한 연구는 부족한 실정이다.

따라서 본 연구는 종합병원에서 근무하는 신규간호사들의 경험 현상의 본질과 그 의미를 심층적으로 파악하여 그들의 긍정적 역할 적용을 위한 전략을 세우기 위한 기초자료를 얻고자 시도하였다.

### II. 연구방법 및 절차

#### 1. 연구방법

본 연구는 신규간호사의 임상적응경험에 대한 서술자료를 현상학적 방법으로 분석하는 질적 연구방법을 사용하였다.

#### 2. 연구참여자

연구참여자는 광주, 전남 지역의 종합병원에 근무하는 3, 4년제 대학 출신의 간호사들로서 근무를 시작한지 3개월에서 1

\*전남과학대학 간호과 전임강사

\*\*서강정보대학 응급구조과 교수

\*\*\*조선대학교 의과대학 간호학과 교수

\*\*\*\*전남대학교 대학원 간호학과 대학원생

\*\*\*\*\*전남대학교 의과대학 간호학과 교수

년 미만의 신규간호사 10명을 대상으로 하였다. 그 중 7명은 대학병원에서, 3명은 300병상 규모의 종합병원에서 근무하는 간호사였다. 연구 참여자의 수는 더 이상 새로운 진술이 발견되지 않고 진술이 반복되는 시점인 9명을 기준으로 연구자 1인당 2명씩의 참여자를 선정하였다. 이들은 본 연구의 목적을 충분히 이해하고 연구에의 참여를 동의한 자들이다.

### 3. 자료수집 과정

자료수집 기간은 2001년 4월부터 6월까지였으며, 자료수집 방법은 연구자와 참여자가 마주보며 비구조적 질문을 이용하여 “신규간호사로서 일하면서 어떠한 것들을 경험하였습니까?”의 질문에 대해 심층면담을 하였고, 추후면담은 직접 만나거나 전화를 이용하여 이루어졌다. 연구자들은 질적연구 수강 후 교수님의 지도하에 지속적인 모임을 갖고 현상학적인 연구방법을 학습하고 토의하였으며, 본 연구 목적을 달성하기 위한 기술과 태도를 익혔다.

면담장소는 연구실이나, 조용한 찾집 등으로 참여자의 프라이버시가 지켜지고, 서로의 대화가 방해받지 않는 장소에서 이루어졌다. 각 참여자를 만난 후 연구목적을 충분히 알려주고, 익명을 사용하여 비밀을 보장한다는 것을 설명하고, 면담 도중이라도 답하기 싫거나 이야기하기 싫으면 그만둘 수 있음을 알려 주었다.

면담 초기에는 주로 일상적인 대화로 긴장을 풀어 가면서 병원생활에 대해 경험 한 것을 자유롭게 이야기하도록 하고, 면담이 진전되면 이야기 흐름에 따라 질문하여 참여자의 임상경험을 끌어내려 노력하였다. 면담시간은 참여자들이 충분히 이야기한 것 같을 때까지 주었으며 1회의 면담은 대개 45분에서 2시간 정도가 소요되었다. 또한 연구자의 선입관을 방지하기 위해 가능한 한 대상자 스스로 자신의 경험을 이야기하고 지속하도록 유도하였다.

대화는 참여자의 허락을 받은 후 녹음하고, 빠른 시간 내에 그 대화를 컴퓨터에 입력하여 입력된 내용과 녹음된 내용을 반복하여 읽으며 자료내용을 다시 확인하였다. 연구자들은 이를 이용하여 함께 내용을 수 차례 확인하며 분석하였다.

### 4. 자료분석

여러 가지 현상학적 접근의 자료분석 방법 중에서 대상자와의 심층면담 내용에서 명확한 의미를 찾아내고 그 현상의 본질을 정확하게 진술하려는 Colaizzi(1978)의 자료분석방법을

선택하였다. 이는 본 연구의 목적에 적합하다고 사료되며 연구자 개인의 분석과 수 차례의 그룹 토의를 거쳤다.

먼저, 자료를 반복해서 읽고 기술한 내용에 대한 연구자의 느낌을 성찰하였으며, 자료에서 현상과 직접적으로 관련된 의미 있는 진술을 추출하여 그 진술의 명확한 의미를 찾아내어 구성하였다. 그리고 구성된 의미는 주제, 주제모음, 범주로 분석하여 조직하였으며 현상과 관련시켜 완전하게 기술하였다. 마지막으로 분석의 전 단계를 통해 도출된 의미를 통합하여 본질적인 구조를 확인하고, 연구참여자의 경험과 일치하는지의 확인과정을 통해서 새롭게 드러난 자료는 없어 구조의 타당성을 재확인하였다.

### III. 연구결과

본 연구의 결과로 신규간호사의 임상 경험에 관한 의미 있는 진술로부터 총 49개의 주제가 도출되었으며 이는 24개의 주제모음과 6개의 범주로 구성되었다<표 1>.

범주 1. 대인관계의 어려움은 <새로운 관계형성의 어려움>, <상급자의 무지람으로 마음이 상함>, <타부서와의 갈등>, <대상자와의 감정조절이 어려움>이라는 4개의 주제모음으로 구성되었으며, 주제모음 별 대상자의 의미 있는 진술은 다음과 같다.

#### <주제모음 1. 새로운 관계형성의 어려움>

“직장동료들과 처음 관계를 맺는 것이 어려웠어요. 병원 내에 학교동문도 적어 의지가 되는 사람도 적었어요. 또 선배들이 바쁘니까 눈치가 없으면 속상해 하시더라고요”, “위에 사람하고 어떻게 지내야 되나... 학생 때처럼 하면 안 되겠지...말 한마디라도 두 번 세 번 생각하게 되고 그래요. 그런 게 힘들어요”, “나는 이렇게 생각하는데... 건방지게 보일까봐 처음에는 아무 말도 못하고 그냥 듣고만 있었어요... 저쪽에서는 다르게 생각하여 오해하기도 하고... 그런 게 힘들었어요.”로 간호사 생활을 시작하는 초기에 새로운 환경에서 인간관계를 맺고 의사소통을 하는 과정에서 많은 어려움을 느끼는 것으로 나타났다.

#### <주제모음 2. 상급자의 무지람으로 마음이 상함>

“위 charge를 잘 못 만났어요. 별 일 아닌 것으로 힘들게 하고, 그 선생님 학교후배들과는 눈에 띄게 차별해요. 많이 참아내고 지금은 어느 정도 적응이 되었지만 서러울 때가 많았어

〈Table 1〉 신규간호사의 임상경험에 대한 범주

범 주	주제모음	주 제
대인관계의 어려움	새로운 관계형성의 어려움	직장동료들과 처음 관계 맺기가 어렵다. 말 한마디라도 여러 번 생각하고 하게 된다. 건방지게 보일까봐 아무런 대꾸도 못한다.
	상급자의 꾸지람으로 마음이 상함	학교후배가 아니면 눈에 띄게 차별한다. 야단맞으면 자존심이 상한다. 긴장하면 더 자주 실수하게 된다. 초보인데도 실수하면 심하게 혼이 난다.
	타부서와의 갈등	서로 협조가 안 되어 서비스가 잘 제공되지 않는다. 의사의 무시하는 태도에 화가 난다.
	대상자와의 감정조절이 어려움	화가 날 때도 웃어야 하는 일이 힘들다. 상식이 통하지 않는 환자의 행동에 화가 난다. 내 개인적 감정이 업무에 영향을 줄 때가 있다.
부정적인 심리 반응	이론과 실제의 차이로 인한 갈등	차이가 나는 것들에 대해 갈등을 겪는다. 학교에서 배운 것과 너무 많이 달라 새로 처음부터 배운다.
	좌절감	조무사의 일까지 하는 경우 비참해진다. 간호사들의 업무는 고무줄 같다. 의사의 업무와 구별되지 않은 것이 많아 화가 난다. 다른 직종과 비교했을 때 상대적인 좌절감을 느낀다.
	기대에 대한 부담감	한 번 가르쳐 주면 다 알 걸로 생각한다. 상급자의 평가에 항상 신경이 쓰인다.
	불충분한 신규교육에 대한 불만	신규 오리엔테이션이 실제 도움이 되지 못한다. 배치된 병동에서 충분한 교육을 받고싶다.
	일관성 없는 지도에 혼란스러움	상급자마다 다르게 가르쳐 주어 혼란스럽다.
피로와 업무수행의 미숙	업무량의 과다로 힘들	피곤해서 잠에 들수진 것처럼 잔다. 신규이기 때문에 업무시간이 길어 더욱 힘들다.
	불규칙한 근무로 인한 어려움	근무시간이 일정하지 않아 힘들다.
	근무여건에 따른 상대적 피로	월급에 비해 하는 일이 너무 많은 것 같아 속상하다. 다른 병원이나 병동에 비해 스트레스가 더 많다.
	상황판단 능력의 부족	경험이 없어 몹시 당황하는 일이 많다. 환자의 문제에 바로 대처하지 못해 힘들다. 환자상태가 안 좋아지면 무척 당황스럽다.
	자신감이 부족함	마치 열등생이 된 기분이다. 환자의 불평에 의기소침해진다. 현장에서의 지식과 기술이 부족함을 실감한다.
자기성찰	상투적인 간호수행을 후회함	제대로 행하지 못한 간호에 대해 후회스럽다.
	책임감을 느낌	학생때와는 달리 내가 모든 것을 감당해야 한다.
	학습의 필요성을 느낌	공부를 하고 싶지만 잘 안 된다. 열심히 배워서 인정받는 간호사가 되고 싶다.
	윤리적 갈등	양심에 비추어 갈등을 일으킬 때가 많다.
성취감	알아 가는 기쁨	몰랐던 것을 하나씩 배워나가면 기쁘다.
	적절한 대처를 시도함	내 잘못이 아닌 경우 내 입장을 말하게 된다. 동료와의 대화로 스트레스를 해소한다. 내 잘못을 시인하면 마음이 편하다.
	인정받음에 보람을 느낌	환자나 동료의 인정에 보람과 뿌듯함을 느낀다.
	뿌듯함	도움을 필요로 하는 사람을 도와줄 수 있어 뿌듯하다. 간호사인 것이 자랑스럽다.
정체성의 형성	유능한 상급자를 모델링	나도 유능한 상급자처럼 되고싶다.
	바람직한 간호사 상을 그려감	할 수 있는 데까지 최선을 다하려고 노력한다. 간호가 무엇일까를 자주 생각하게 된다.

요.”, “처음부터 정석대로 해라. 처음부터 잘하는 사람이 어디 있냐?” 이렇게 말씀해 주시는 선생님과 근무할 때는 마음이 편하죠. 그런데 모르는 것에 대해 자존심 상하게 야단치시는 선생님과 함께 근무하면 빨리 빨리 해야지 하면서 더 잘 안 되거든요. 그런 것이 자주 반복되면 긴장하고 의기소침해서 더 자주 실수하게 되고 일이 잘 안 되요”, “아직 초보라서 잘 모르는데도 실수하면 수간호사선생님한테 엄청 혼이 나고... 속상하죠.” 등으로 특히 학교선배가 많지 않은 병원에서 근무하는 경우에 상급자의 차별이 더 많다고 인식하였으며, 선임자의 심한 꾸지람이 그들을 더욱 긴장하고 주눅이 들게 하는 것으로 나타났다.

### <주제모음 3. 타부서와의 갈등>

“빨리 환자에게 약을 챙겨주어야 하는데 약국도 바쁘겠지만 이리저리 미루며 해결해 주지 않아 곤란했어요. 나만 바쁘게 서두를 뿐 서로 협조가 안 될 때가 많아요”, “너무 바빠서 사소한 것을 해놓지 못했을 때에도 의사들이 하는 말은 심한 스트레스였어요. 상황을 설명하는 것도 변명하는 것 같아서 아무런 말을 하지 않으면서도 속은 부글부글 끓었어요. 나도 배울 만큼 배웠고, 할만큼 하는데 이렇게 무시당하고 이렇게 계속 있어야 할까 하는 생각이 들 때는 벗어나고 싶고 서글플 때가 있어요...” 등으로 신규 간호사들은 타부서와의 관계 특히 가장 많이 부딪히게 되는 의사와의 관계에서 인격적인 대우를 받지 못하는 경우 심한 갈등과 모멸감을 경험하는 것으로 나타났다.

### <주제모음 4. 대상자와 감정조절이 어려움>

“환자나 보호자 때문에 무척 화가 나는 경우에도 간호사는 친절하게 웃어야 한다는 이미지 때문에 감정을 조절해야 하는 것이 정말 어려워요”, “어떤 환자는 전혀 상식이 통하지 않는 행동을 하는 경우가 있어서 일하는데 문제가 있기도 해요. 그러면 화가 나죠”, “개인적으로 기분이 안 좋으면 사소한 일에도 신경질이 나요. 내 기분이 안 좋아도 환자에게는 잘 해야 되는데... 그러면서도 그게 잘 안 되요” 등으로 개인적 감정상태가 업무수행이나 대상자 관계에 투사되는 것을 잘 조절하지 못하거나 상황에 따른 감정조절의 미숙으로 힘들어하였다.

범주 2. 부정적인 심리 반응에서는 <이론과 실제의 차이로 인한 갈등>, <좌절감>, <기대에 대한 부담감>, <불충분한 신규교육에 대한 불만>, <일관성없는 지도에 혼란스러움> 의 5개의 주제모음으로 구성되었으며 연구 참여자들의 의미 있는 진술은 다음과 같다.

### <주제모음 1. 이론과 실제의 차이로 인한 갈등>

“학교에서 배운 것과 차이가 나는 것들은 어떻게 해야 하는지... 그래서 책을 찾아보고 확인하고 선배선생님께 확인했는데, 전 너무 정석대로만 생각하고 상황에 따라 융통성 있게 생각하지 못했어요”, “학교 다닐 때 용어나 약물을 책에서 보기는 했지만 국가고시 위주로 공부하다 보니까 그냥 넘어갔는데 여기 와서 보니까 그런 것이 굉장히 중요한 것이었어요. 그래서 새로 처음부터 익혀야 했는데 무척 힘들었어요.” 등으로 실제 근무하게 되는 병동의 임상상황을 이해하기 위해서는 의학적 지식이나 검사 등의 세부적인 부분을 공부해야 한다는 것과 이론과 실제 업무 수행 시의 원칙의 차이에 따른 갈등을 경험하는 것으로 나타났다.

### <주제모음 2. 좌절감>

“간호사들의 업무는 고무줄 같아서 하게 되면 그냥 하는 거예요. 조무사의 일까지 해야 하는 경우 비참한 생각이 들고 환자들한테 왜 간호사들이 그런 일까지 하느냐고 물으시면 창피하기도 하구요”, “체계적으로 간호사의 일과 의사의 일이 구분되지 않은 것 같아요. 간호사의 업무라고 생각하고 행했던 것들이 나중에 의사의 업무라는 것을 알고 나면 화가 나요”, “...환자나 보호자께서는 간호사들이 불친절하다고 그러시고 내 잘못도 아닌데 내가 이런 일로 마음상해야 하나 그런 생각을 하면서 눈물이 핑 돌았어요. 그 상황에서는 여기를 벗어나고 싶다는 생각이 들었어요”, “인턴은 저렇게 해매도 5년 후, 10년 후에는 fellow도 되고 그러는데 우리는 똑같은 일을 하잖아요.” 등으로 표현하면서 불명확한 간호사의 업무한계로 인해 갈등하고 의사와 비교하여 상대적인 좌절감을 경험하는 것으로 나타났다.

### <주제모음 3. 기대에 대한 부담감>

“아직 완벽하게 알기는 힘들데 간호사가 되었으니 한 번 가르쳐 주면 다음에도 다 알 것으로 생각하셔요”, “잘 해야지, 빨리 해야지 하는 마음으로 서두르다보면 실수도 더 자주 하게 되고 시간이 점점 늦어지게 돼요. 타박은 크게 하지 않으시지만 위 년차 선생님들이 재는 왜 저럴까하고 생각할까봐 괜히 신경이 쓰여요.”라고 하면서 초보자로서 자신의 미숙함에 대해 상급자들이 어떻게 생각할 지를 몹시 걱정하고 있었으며 그들의 평가나 시선을 상당히 의식하여 부담을 느끼는 것으로 드러났다.

**<주제모음 4. 불충분한 신규교육에 대한 불만>**

“저는 특수 파트에서 일을 하는데 신입 오리엔테이션에서는 아주 일상적인 것만 교육받았어요. 직접 배치되어 일을 하는 곳에 대한 교육이 부족한 것 같아요.”, “전산교육도 실무에서 적용할 수 있을 정도가 되지 못했어요. 이론 1주, 실무 3주 교육을 받았지만 모르는 게 너무 많고 실제 수행하면서 ‘이거, 오리엔테이션 때 배웠지!’ 하는 게 없어요.”, “2차 모집으로 들어가 신규교육을 거의 받지 못하고 근무하게 되었어요. 뿐만 아니라 저는 이 병원에 대한 실습경험이 없었는데 병동에서도 잘 가르쳐 주지 않았어요. 체계적으로 교육을 받았다면 좀 더 잘 했을 것 같아요...” 등으로 불충분한 오리엔테이션에 대한 불만을 가지고 있으며 근무병동의 업무와 관련되어 체계적이고 실제적인 교육을 받고 싶어하였다.

**<주제모음 5. 일관성 없는 지도에 혼란스러움>**

“신입간호사마다 처치방법을 다르게 가르쳐 주었을 때는 혼란스러웠어요. 그리고 같이 일 할 때도 자기 방식으로 일하기를 원해요. ‘명확하게 통일된 방법이 없나?’하면서 눈치를 살피게 되요.”로 표현하면서 일을 가르쳐주는 상급자의 방식이 각각 다를 때 경험이 없는 신규간호사는 혼란을 겪고, 간호접근에 대한 일관성 있는 지도방법을 기대하는 것으로 나타났다.

**범주 3. 피로와 업무수행의 미숙에는 <업무량의 과다로 힘들> <불규칙한 근무로 인한 어려움>, <근무여건에 대한 상대적 피로>, <상황판단 능력의 부족>, <자신감이 부족함>의 5개의 주제모음이 구성되었으며, 각 주제모음 별 대상자들의 의미 있는 진술은 다음과 같다.**

**<주제모음 1. 업무량의 과다로 힘들>**

“앉아서 쉴 틈이 없고 더구나 환자상태가 안 좋으면 더욱 스트레스도 많이 받고 힘들어요. 잘 해야지 하는 생각만 머릿속에 꽂 차있고 몸은 제대로 안 되고...내 근무시간에 해야 할 일은 많고...”, “생각했던 것 보다 몸이 너무 힘들어요. 신참이라 근무시간 보다 빨리 나가야 하고 인계 후에도 일을 마무리하다 보면 근무시간은 쭉~늘어지죠.”, “다리도 아프고 피곤해서 잠에 원수진 것처럼 자게 되요. 정말 근무하고 잠자고 하다 보면 하루가 다 가서 일주일이 금방 지나는 것 같아요.”, “취미생활이나 운동도 하고 싶지만 집에만 가면 잠자고 먹고 시간 맞춰 출근하고 그게 다예요.” 등으로 익숙하지 않은 상황에서 많은 업무량으로 인해 심한 피로를 호소하고 있었다.

**<주제모음 2. 불규칙한 근무로 인한 어려움>**

“처음에는 좀 익숙해지면 공부도 해야겠다 생각했는데 잘 안 되요. 근무시간이 일정하지 않기 때문에 사람 만나는 것도 쉽지 않고 친구가 점점 없어지는 듯해요. 집에 가면 잠자고 먹고 계속 자고 그래요. 그러다가 시간 맞춰 출근하고 그러니까 이게 뭘까? 이런 게 아닌데 하는 생각이 들어요.”, “3교대로 자는 시간이 일정치 않아서 적응하기 힘들고, 주말에 근무하니까 다른 친구들과 생활패턴이 맞지 않아 병원 이외의 개인생활이 많이 없어졌어요.” 등의 불규칙한 3교대 근무에 적응이 어려워 피로를 느끼며 개인적인 시간의 활용을 원하였다.

**<주제모음 3. 근무여건에 대한 상대적 피로>**

“아무리 회생과 봉사도 중요하지만 우리 병원은 월급에 비해서 하는 일이 너무 많은 것 같아 속상해요.”, “일반병동은 덜한 것 같은데.. 저는 ICU라서 더 힘들고 스트레스가 많아요. 비위가 약한데 환자들 대소변 치우는 것, 마사지하는 일이 힘들었어요.” 등으로 다른 병원이나 병동과 비교해서 근무환경과 보수에 대한 상대적인 불만과 피로를 느끼고 있었다.

**<주제모음 4. 상황판단능력의 부족>**

“스킬도 부족하고 전체적으로 상황파악이 되지 않으니 한꺼번에 일을 하지 못하고 자꾸 왔다갔다하게 되어 빠르게 일 처리가 안 되요.”, “얼른 환자를 파악하지 못하고 다시 확인해야 하고 들어도 금방 잊어버리고 넓게 업무를 바라보지 못하죠. acting만 하다가 환자를 포괄적으로 파악하지 못해서 다음 근무 번에게 인계하기가 어려워요.”, “Night할 때 환자상태가 안 좋아지면 의사에게 보고하고 call해야 하는데 언제 call해야 할지 판단하기가 어려워요. 환자상태가 안 좋아서 CPR을 해야되는 경우에도 무엇을 어떻게 도와주어야 할지... 막막해요.”의 표현에서 예기치 못한 상황이 발생되었을 때 경험부족으로 신속하고 정확한 대처를 하지 못하고 몹시 당황하였음을 알 수 있었다.

**<주제모음 5. 자신감이 부족함>**

“그래도 학교 다닐 때는 잘한다고 칭찬을 많이 받았는데 ... 지금은 열등생이 된 기분이예요. 모르는 것도 많고 기가 죽을 때가 많아요. 특수 파트에서 일을 해서 그런지 몰라도, 모르니까 너무 힘들어요.”, “완함자의 Sampling을 해야 했는데 거의 혈관이 없었어요. 그래도 2번 시도했는데 실패했어요. 환자는 불평을 하고 간호사가 주사도 잘못한다고 병실이 떠들썩하게 야단이었어요. 그때는 쥐구멍이라도 들어가고 싶었어요.” 등으

로 현장에서의 간호지식과 기술이 부족하여 열등감과 자책감을 갖게 되어 업무를 자신 있게 행하지 못하고 있었다.

**범주 4. 자기성찰에는 <상투적인 간호수행을 후회함>, <책입감을 느낌>, <학습의 필요성을 느낌>, <윤리적 갈등>의 4개의 주제모음이 구성되었으며, 의미 있는 진술은 다음과 같다.**

**<주제모음 1. 상투적인 간호수행을 후회함>**

“학생시절 학습한 내용보다는 상급자나 환자들이 원하는 대로 업무를 수행하게 되는 경우가 많아요. 그러면서도 이게 아닌데, 제대로 해야되는데 하는 생각이 들면서도 그쪽으로 따라가게 돼요.”, “학생들이 실습 나오면 학교에서 배운 대로 보여줘야 하는데 나도 모르게 그 동안 병원에서 해온 대로 상투적으로 행동해요. 제대로 가르쳐줘야 하는데...”로 표현하면서 졸업한 지 얼마 되지 않은 신규간호사로서 원칙적인 업무수행을 해야 하지만 시간이 흐르면서 상투적으로 업무를 수행하고 있는 자신에 대해 후회하고 있음을 알 수 있었다.

**<주제모음 2. 책임감을 느낌>**

“학생 때에는 어느 정도 보호테두리가 있었는데 지금 사회에 나와서 일하면서는 학생 때와는 달리 제가 모든 것을 감당해야 하니까 실력을 쌓는 것밖에는 방법이 없어요. 학생 때는 시키는 대로하면 되지만 간호사는 찾아서 해야 하고 솔루션을 해야 하는 경우가 많아요.”, “바쁜 상황에서 갑자기 안 좋아진 환자를 발견하게 되면 내가 조금 더 잘 살펴보았다라면 더 빨리 체크하고 처치할 수 있었지 않았을까 하고 자꾸 생각하게 돼요.” 등으로 간호사로서 자신의 업무에 대한 책임감을 느끼고 있었으며 환자의 상태 악화에 자신의 행동을 돌아보는 것으로 나타났다.

**<주제모음 3. 학습의 필요성을 느낌>**

“도서관이 가까운데도 잘 안 가져요. Day 때 근무 끝나고 가야지 하다가도 피곤하니까 그냥 가게 되고 Eve, Night 때는 좀 더 자야지 그러다가 시간이 안 맞고... 지식을 가지고 있어야 좋은 간호를 행할 수 있는 것 같아요. 보호자나 환자가 물어보면 대답도 잘 못하면 그것이 불친절한 간호가 되잖아요.”, “일에 대해 아직은 어설피지만 조금씩 익숙해져 가는...실력이 있으면 자신감이 생기고...무엇보다도 제 자신한테 땀땀한 거 같아요. skill면이나 능력 면에서 다 잘하고 싶어요. 남들에게 인정받는 간호사가 되고 싶어요.” 등으로 표현하면서 업무를 능

숙하게 수행하기 위해서 간호지식의 습득이 필요함을 깨달아가는 것으로 나타났다.

**<주제모음 4. 윤리적 갈등>**

“드레싱을 하다가 보면은 물론 저희 손이 닿으면 안 되잖아요. 가끔 그게 닿았을 때 이걸 버려야 되나? 아무도 안 봤는데 그냥 쓸까? 그런 때가 있어요. 순간적으로 막 갈등을 하죠.”, “해야 할 일이 너무 많아서 환자에게 해 주어야 할 일을 제대로 해주지 못했을 때 미안하고 갈등을 느끼게 돼요.”, “소독 한 번씩하고 나면 피도 흘러 갈아드려야 하고, 땀흘리고 계속 누워 계시면 냄새도 많이 나잖아요. 바꾸어 달라는 말씀을 하시기 전에 해 드리고 싶은데 저희도 물품이 부족하고 있는데 어떻게 해드려요? 난감하지요.” 등으로 상황에 따라 간호제공을 제대로 하지 못했을 때 간호사로서의 양심에 비추어 윤리적 갈등을 느끼는 것으로 나타났다.

**범주 5. 성취감은 <알아 가는 기쁨> <적절한 대처를 시도함>, <인정받음에 보람을 느낌>, <뿌듯함>의 4개 주제모음으로 구성되었으며, 의미 있는 진술은 다음과 같다.**

**<주제모음 1. 알아 가는 기쁨>**

“새로운 것은 ‘선생님 그거 어떻게 되는 거예요?’ 하고 물어서 하나 씩 하나 씩 배워가요. 잘 가르쳐 주세요. ‘이건 이렇게 하는 거다’ 하면서 하나씩 알아 가는 것이 재미있어요. 몸이나 마음은 힘들지만 조금씩 알아갈 때는 기뻐요.” “어떻게 하는 것이 좋을지 잘 모르는 경우 에 저보다는 2~3년 먼저 들어온 선배들에게 물어보거나 친구들에게 물어봐서 판단을 내려요.”로 표현하여 새로 접하는 임상지식이나 상황에 대해 처음에는 당황하였지만 점차 동료나 상급자에게 묻고 알아가면서 기쁨을 느끼고 있었다.

**<주제모음 2. 적절한 대처를 시도함>**

“처음에는 위 선배들한테 본의 아니게 한일로 혼이 날 때면 건방지게 보일까봐 그 앞에서 아무 말도 못했어요. 그런데 지금은 일이 조금씩 가락이 잡히면서 내 탓이 아닌 경우 이제는 제 입장을 말하게 되죠.”, “말이 통하는 선배선생님이나 같이 입사한 신간호사들간에는 많은 이야기를 나누게 돼요. 신간호사들과는 서로 의지가 되고 제가 현장에서 느끼는 어려움에 대해서 같은 상황이니까 말도 잘 통하고 스트레스 해소도 돼요.”, “제가 잘 몰라서 실수한 것은 이제 잘못했다고 시인해요. 그래야 나중에 큰일이 일어나도 그렇고 큰일이 안 일어나도

제 마음이 찢찢하지 않고 마음이 편해요.“ 등으로 점차 적절한 의사소통을 하게 되고 상호지지적인 동료관계를 형성하면서 상황에 따라 적절한 대처를 시도하는 것으로 나타났다.

<주제모음 3. 인정받음에 보람을 느낌>

“어떤 환자들은 다른 간호사가 주사 놓으면 아프다고 저를 찾는 경우가 있어요. 또 어떤 환자는 저희 병동에 재 입원했을 때 근무하던 간호사에게 저부터 찾았다고 해요. 그럴 때는 내가 되고 싶어하던 간호사에 조금은 가까이 가고 있다는 생각에 뿌듯해요.”, “○○○간호사는 환자들한테 잘하나봐요. 환자들끼리 그러던 데요.”라고 의사나 선배간호사들이 말할 때 내가 못하는 것만은 아니구나 나에게도 장점이 있구나 하는 생각이 들어 기쁘죠.”, “아픈 환자들의 마음도 이해해 주고, 아직 잘은 모르지만 그렇게 하려고 노력해 보니까 환자들의 반응이 상당히 좋았어요.” 등으로 대상자나 동료들에 의해 자신이 인정받음으로써 보람을 느끼고 있음을 알 수 있었다.

<주제모음 4. 뿌듯함>

“힘들지만 열심히 일하고 집에 돌아갈 때는 마음이 뿌듯하고 사회생활을 하는 내 자신이 대견스러워요.”, “이제 뭘 좀 알게 되니까 가족이나 친척, 친구부모님들이 편찮으실 때 직접적으로 도움을 줄 수 있어서 참 좋아요. 간호사가 평상시 하는 업무들도 도움을 필요로 하는 사람들을 도와줄 수 있는 일 있어서 보람있구요..... 간호사인 것이 자랑스러워요.” 등으로 도움이 필요한 이들에게 직접적 도움을 줄 수 있는 자신을 자랑스럽게 생각하였다.

범주 6. 정체성의 형성에서는 <유능한 상급자에 대한 모델링>, <바람직한 간호사상을 그려감>의 2개 주제모음으로 구성되었으며, 각 주제별 의미 있는 진술은 다음과 같다.

<주제모음 1. 유능한 상급자에 대한 모델링>

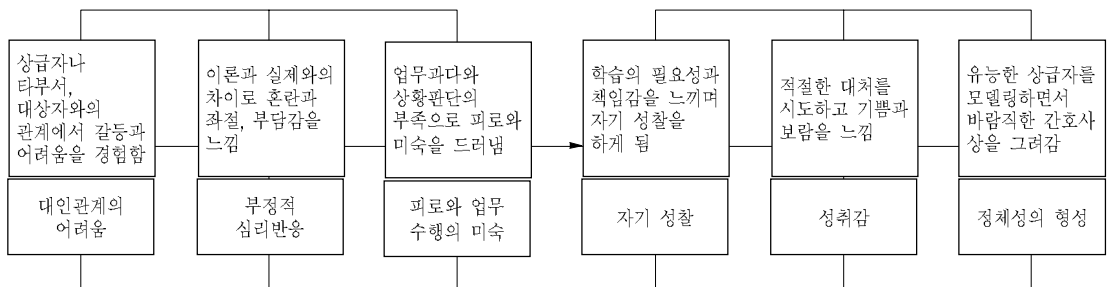
“몇 개월 전 charge가 된 그 선생님은 완벽하게 모든 상황을 알고 계시고 당당하고 머뭇거리지 않고 자신 있게 업무처리를 잘 하세요. 너무 멋있어요. 저도 그렇게 되고 싶어요.”, “그 선생님이 환자의 손을 잡고 말씀하시는 것을 보면 옆에서 보는 저도 간호사인 것이 뿌듯하고 그래요. 환자를 생각하는 따뜻한 마음이 느껴지거든요. 그런 간호사가 되고 싶어요.” 등으로 표현하면서 유능한 상급자의 간호 행위를 보고 자신도 그와 같은 간호사가 되고 싶어하는 것으로 나타났다.

<주제모음 2. 바람직한 간호사 상을 그려감>

“어떻게 간호해야 할까..간호가 무엇일까... 어떻게 해야 자신감 있는 간호사가 될 수 있을 까...를 자꾸 생각하게 되요.”, “더 잘해줘야지. 더 열심히 해야지. 말 한마디라도 따뜻하게 해야지. 표정도 더 밝게 해야지. 기술면에서는 많이 부족하지만...제가 아는 데까지 설명해 드리고 ...제가 할 수 있는데 까지 최선을 다하려고 노력해요.”, “임종 환자를 옆에서 마지막까지 지켜주면서 참 뿌듯한 느낌이 들었던 적이 있어요. 손을 잡아 주고 같이 있어 주면서 뭐가 해 주었다는 느낌 말이에요..”, “좋은 간호란 아픔을 갖고 있는 사람의 마음을 읽어주고 이해해 주고 어루만져 주는 마음이라고 생각해요. 너무 상투적으로 대하는 것보다는 상대방의 입장에서 생각하는 마음...그렇게 해 보니까 환자 분들이 참 좋아하셨어요.” 등으로 대상자들을 위한 좋은 간호가 무엇인지를 생각하고 자신의 경험을 통하여 바람직한 간호사 상을 형성해가고 있음을 볼 수 있었다.

IV. 논 의

본 연구에서 도출된 6가지의 범주를 구조화한 것을 바탕으로 하여 논의를 해 보면 다음과 같다<Figure 1>.



<Figure 1> 본 연구에서 확인된 신규간호사의 경험 구조

### 구조 1. 상급자나 타부서, 대상자와의 관계에서 어려움을 경험함

본 연구의 참여자들은 대인관계의 어려움을 가장 많이 호소하였는데 직장동료들과 처음 관계를 맺는데 어려움을 느끼고, 상급자의 꾸지람에 마음이 상하고 긴장하며, 업무를 수행하며 접하는 타부서 특히 의사와 갈등을 경험하고, 간호대상자와의 관계에서는 감정조절이 잘 되지 않음에 어려움을 느끼는 것으로 나타났다. 이는 간호사의 업무갈등을 일으키는 가장 비중이 높은 경험이 비인격적인 의사의 태도, 간호시간의 몰이해, 환자들의 차별대우, 동료간의 비인격적 처신 등과 같은 인간관계의 부조화였다는 Kim 등(2001)의 연구결과와 유사하다.

Park(1998)은 신규간호사에 대한 대인관계와 관련한 경험으로 분노, 실망감, 갈등, 당혹감, 스트레스, 자신감을 들었으며, Son 등(2001)의 연구에서도 인간관계에서의 갈등을 가장 힘들어하는 것으로 나타났으며, 간호 역할을 수행하는 '퀘도 진입'을 위한 대처전략으로 스트레스의 해소와 좋은 대인관계 유지를 들고 있다.

Kim 등(1999)은 이러한 사회화 과정에서 발생하는 '버거움'은 인간관계에서 확고한 정체성을 발전시키지 못하면 다른 의료진과 관계를 부드럽게 이루지 못하고 상처받기 쉬우며, 간호 역할에 대한 기대와 갈등으로 자존감 저하와 뒤쳐지는 듯한 느낌을 받게 된다고 하였다. 초기에 대인관계에서의 갈등을 해소하는 것은 신규간호사의 자기진작과 업무수행에 매우 중요하므로 특히 학교현장에서부터 인간관계와 의사소통에 대한 교육을 통해 대인관계 능력을 고양하는 것이 필요하다고 본다.

그리고 이러한 대인관계 갈등의 해결방안으로 간호사들은 협력전략보다는 순응이나 회피전략을 주로 사용(Lee, 1997; McClure, 1991)하며, 특히 Bush(1988)는 간호사가 조직 내 타부서와의 상호관계에서 기인되는 스트레스와 직업에 대한 불만족의 근본적인 원인이 간호사가 인식한 상대적 권력의 미약함 때문이라고 하였다. 본 연구에서도 신규간호사들은 대부분 상급자의 꾸지람으로 마음이 상하고 긴장하며, 이러한 경우 상황을 설명하거나 의사소통하기 보다는 침묵하거나 순응하는 태도를 보여 타부서나 상급 동료와 바람직한 대인관계 형성을 통한 협력적 업무수행이 필요하다고 여겨진다. 이를 위해, 대인관계에서의 권력관계를 동등한 수평관계로 보도록 인식시키는 주장적 의사소통기술의 훈련이 간호사의 갈등정도를 감소시킨다는 연구보고가 있다(Park, 1994; Lee, 1990; Milauskas, 1985). 그러므로 이러한 신규간호사의 대인관계 갈등을 적극적으로 관리하기 위한 훈련과 교육이 필요하며, 더불어 그들을 간호대상자로서 바라보는 수간호사의 개별적인 상담과 따뜻한

격려는 바람직한 관계형성과 의사소통능력을 향상시켜 갈등을 줄이고 업무수행 능력을 증진하는데 기여할 것이다.

### 구조 2. 이론과 실제와의 차이로 혼란과 좌절, 부담감을 느낌

본 연구에서 신규간호사들은 업무를 수행하면서 느낀 좌절감과 부담감의 부정적인 심리반응 그리고 육체적, 정신적 피로와 같은 부정적인 경험들을 상당 기간 겪는 것으로 나타났다. 이는 Son 등(2001)의 연구에서 버거움과 소진이 신규간호사들의 '해매기' 과정으로서 동일하게 나타났으며, Park(1998)의 연구에서도 간호활동과 관련한 경험으로 불안, 실망감, 스트레스, 갈등, 피로, 당혹감, 분노의 대부분 부정적 감정을 토로하였다. 이러한 부정적 반응들은 임상간호사에게 소진과 이직을 유도할 수 있는데, 많은 연구에서 소진의 원인은 업무량의 과중과 업무 외의 책임, 의사와의 대인관계갈등, 부적절한 보상, 밤 근무(Lee 등, 1998; Kim & Moon, 1992) 등으로 인해서, 이직은 간호업무 외에 해야 할 일이 너무 많고, 의사들의 무시에 대한 불만과 의사들과 비교하여 느끼게 되는 상대적인 박탈감(Oh, 1997) 때문인 것으로 나타났다. 그러므로 간호사로서의 정체성형성과 현장에의 적응성을 떨어뜨려 이직의도를 갖게 할 수 있는 이러한 부정적인 반응에 대한 간호행정 측면의 관심이 필요하다고 사료된다.

또한 불충분했던 신규교육이 개선되기를 바라며, 배치되어 업무를 수행하는 간호단위에서의 보다 일관성 있고 체계적이며 실질적인 교육을 원하는 것으로 나타났다. Son 등(2001)의 연구에서도 선배들의 비체계적인 간호수기의 전수로 인해 업무를 익히는데 어려움을 호소하였고, 이는 '부딪쳐가고, 구성원이 되어 가는' 과정에서 신규 간호사 교육을 위한 체계적 프로그램 운영의 필요성을 제시하고 있었다.

### 구조 3. 업무과다와 상황판단의 부족으로 피로와 미숙을 드러냄

신규 간호사들은 임상상황에 대한 경험이 부족하여 간호 기술과 상황판단력 및 의사결정력이 떨어져 환자의 불평을 유발하고 이로 인해 신규간호사는 의기소침하고 자신감이 낮아지게 되어 환자와의 관계형성과 자신감 있는 업무 수행을 하지 못하였다. 이를 Son 등(2001)의 연구에서는 업무의 미숙함으로 태움을 당하는 것은 적응과정의 '해매기' 단계에서 빈번하게 나타나는 것으로 이의 극복을 위해서 스트레스의 해소와 미숙함을 배우기 위한 전략이 필요함을 제시하였다.

신규간호사들의 빠르고 성공적인 임상적응과 질 높은 간호 제공을 유도하기 위해 선임자들은 이들을 이해와 사랑으로 감



싸주어야 하며, 신규간호사의 교육이나 훈련, 적응을 돕는 사회화 방법으로서 프리셉터 프로그램의 적용이 그들의 기술과 교육 만족도를 높이고, 간호사로서의 역할인식과 적응, 수행을 의미하는 역할전이도의 향상을 가져왔음이 보고(You & Park, 1998)되었으므로 프리셉터 제도의 활성화가 이러한 미숙함을 보충할 수 있으리라고 본다.

#### 구조 4. 학습의 필요성과 책임감을 느끼며 자기성찰을 하게 됨

본 연구의 참여자들은 실무현장에 필요한 간호지식의 고양을 위한 학습의 필요성을 인식하고, 점차 적응해가면서 상투적인 간호수행을 후회하고 책임감을 갖게 되는 것으로 드러났다.

이러한 윤리적 갈등과 자기성찰의 과정은 양질의 간호를 수행하기 위한 노력으로 조직 차원에서 긍정적인 강화가 꼭 필요한 부분으로서, 일선 병동 수간호사의 개별 상담이나 실제적인 교육과 역할모델로서의 프리셉터 제도와 같은 구체적인 전략이 많은 병원조직으로 확대되어야 한다. 무엇보다도 Back (1999)이 제시한 것처럼 프리셉터를 위한 구체적인 가이드라인 개발, 보상과 동기부여, 대인관계나 의사소통기법에 관한 교육프로그램 강화가 뒷받침되어야 할 것으로 사료된다.

#### 구조 5와 6. 적절한 대처의 시도와 기쁨과 보람을 느끼며, 바람직한 간호사상을 그려감

신규 간호사들은 임상 상황에 적응해 가면서 점차 인정받음에 보람과 뿌듯함을 느끼고, 적절한 대처를 시도하며 유능한 상급자를 모델링하면서 바람직한 간호사상을 그려나가는 것으로 나타났다. 이는 Son 등(2001)의 연구에서 적응과정의 마지막 현상으로 드러난 '자리잡기'에 해당한다고 볼 수 있다.

간호사로서 정체성이 형성되어 가는 과정은 단시일에 이루어지는 것은 아니지만 이 기간 동안 신규간호사의 교육을 담당하는 프리셉터나 수간호사는 교육자로서의 역할수행 뿐만 아니라 유능하고 바람직한 간호사로서의 역할모델이 되어야 하며, 그들의 어려움과 갈등에 대한 상담을 함으로써 스스로 자기성찰을 통해 해결할 수 있도록 긍정적 강화자의 역할을 수행하여 바람직한 간호정체성의 형성과 새로운 조직에의 빠른 적응을 도와야 할 것이다.

이상으로 본 연구에서 도출된 6가지의 구조는 일 방향으로 연속적으로 일어나는 것은 아니고, 서로 연관되고 얽힌 구조 1, 2, 3이 점차 시간이 지나면서 서로 연관된 구조 4, 5, 6으로 나

아감을 확인할 수 있었다. 신규간호사들은 역할갈등과 좌절감 등의 부정적인 측면을 많이 경험하지만, 점차 임상상황에 적응해가면서 상투적으로 행하는 간호수행을 후회하고 책임감을 느끼며, 업무수행에서의 윤리적 갈등을 통한 자기성찰을 하게 됨을 알 수 있었다. 또한 실제적인 실무 기술을 빨리 익혀 상황판단력과 자신감을 갖고자 하였고, 보다 질적인 간호를 수행하기 위한 교육 요구를 지니고 있었다는 사실은 학교교육과 실무현장에서의 제도적 뒷받침이 시급함을 반증해주고 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 현상학적 방법을 사용하여 신규간호사들의 임상 실무에서의 경험 현상을 심층적으로 파악하고, 그 경험의 의미를 확인하고자 시도되었다. 이를 위해 광주광역시와 전남에 소재한 5곳의 종합병원 및 대학종합병원에 근무하는 3개월에서 1년 미만의 신규간호사 10명을 대상으로 2001년 4월부터 6월까지 비구조적이고 개방적인 심층면담을 하였다. 수집된 자료의 내용분석은 Colaizzi(1978)가 제시한 현상학적 분석방법을 이용하였으며, 그 결과 임상경험에 관한 의미 있는 진술로부터 49개의 주제와 24개의 주제모음 및 6개의 범주가 도출되었다. 6개로 범주화된 속성은 《대인관계의 어려움, 부정적인 심리 반응, 피로와 업무수행의 미숙, 자기성찰, 성취감, 정체성의 형성》이었다. 그리고 이 범주는 6개의 구조로 연결되었는데 《상급자나 타부서와의 대인관계에서 어려움을 경험하고, 이론과 실제의 차이로 좌절과 부담감을 느끼며, 업무과다와 상황 판단 부족으로 피로와 미숙함을 드러내지만, 점차 학습의 필요성과 책임감을 느끼며 자기성찰을 하고, 적절한 대처의 시도와 기쁨과 보람을 느끼며, 간호업무를 통해 바람직한 간호사상을 그려 가는》 것으로 확인되었다.

따라서 신규간호사의 빠른 임상적응을 위해 학교교육에서는 바람직한 대인관계 유지, 의사소통능력 강화를 위한 교육방법이 모색되어야 하며, 실무현장에서는 프리셉터 제도의 확산과 구체적인 가이드라인으로서 자기성찰을 위한 상담기법의 활용, 긍정적 격려와 동기부여 등의 활용을 촉진하는 프리셉터나 수간호사의 역할개발 및 자질 향상이 이루어져야 할 것으로 사료된다.

추후연구에서는 프리셉터십이 이루어지고 있는 병원과 아난 병원의 신규간호사의 임상경험에 대한 심층적 비교연구가 필요함을 제언한다.

## 참 고 문 헌

- Back, H. J. (1999). *The Survey of Preceptor's Performance in the Orientation for Graduate Nurses*. Yonsei University, Master's thesis.
- Benner, P. (1984). *From Novice to Expert*. Addison Wesley, California, 13-36.
- Bush, J. P. (1988). Job satisfaction, powerlessness, and locus of control. *West J Nurs Research*, 10(6), 718-31.
- Byun, Y. S. (1998). A Study of the factors influencing new graduates' ability of clinical performance. *Nursing Science*, 10(1), 31-42.
- Colazzi, F. U. (1978). Psychological Research as the Phenomenologist View it. R. S. Valle, and M. King (Ed.). *Existential Phenomenological Alternatives for Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Fagerberg, I., & Kihlgren, M. (2001). Experiencing a nurse identity: the meaning of identity to Swedish registered nurses 2 years after graduation. *Journal of Advance Nursing*, 34(1), 137-145.
- Kim, B. S., Ryn, E. J., Kim, J. 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, K. B., Kim, H. S., & Lee, K. H. (2001). Clinical Nurses' Professional Conflicts. *J Korean Acad Nurs*, 31(3), 492-505.
- Kim, N. S., & Moon, H. J. (1992). A study on the Duty Stress & Adaptation Method of the clinical Nurses. *J Korean Acad Adult Nursing*, 4(1), 43-61.
- Kim, J. J., & Park, J. W. (1990). An Exploratory Study of Role Adaptation of Newly Employed Nurses. *J Korean Acad Nurs*, 20(1), 50-60.
- Lee, Myung Ok (1997). A Study on the Relationship between Nurses' Relative Power and Interpersonal Conflicts. *J Korean Acad Nurs*, 27(1), 169-177.
- Lee, M. R., Ahn, E. K., Kim, T. S. (1998). Hardness: Determinants of Psychological Distress from stress. *J Korean Acad Nurs*, 29(3), 583-590.
- Lee, I. S. (1990). *The Effect of Assertive Training on Assertive Behavior, Self-Esteem and Interpersonal Stress on Nursing Students*. Chungnam Univ. Master's thesis.
- Lee, J. A. (1997). Survey on the Orientation for New Nurse in Hospital. *J Korean Nursing Administration*, 3(1), 83-92.
- McClure, M. (1991). Nurse-Physician conflict. *Journal of Professional Nursing*, 7(6), 329.
- Milauskas, J. (1985). Will nursing assert itself? *Nursing Administration Quarterly*, 9(3), 11-15.
- Kim, K. B., Kim, H. S., & Lee, K. H. (2001). Clinical Nurses' Professional Conflicts. *J Korean Acad Nurs*, 31(3), 492-505.
- Oh, M. J. (1997). A Study on the Experiences of Turnover among Hospital Nurses. *Journal of Fundamental of Nursing*, 4(2), 193-216.
- Park, S. Y. (1994). *The Effects of Assertiveness Training and Values Clarification Training on Nurses' Role Conflict*. Ewha Woman's University Doctoral Dissertation.
- Park, S. J. (1998). *A Study on the Early Clinical Experiences in New Baccalaureate Graduate Nurses*. Chonbuk University, Master's thesis.
- Pfaff, J. (1987). Factor related to job satisfaction/dissatisfaction of registered nurse in long-term care facilities. *Nursing Management*, 18(8), 51-55.
- Son, H. M., Koh, M. H., Kim, C. M., & Moon, J. H. (2001). The Clinical Experiences of Adaptation as a New Nursing Staff. *J Korean Acad Nurs*, 31(6), 988-997.
- Yi, M. S., Lee, E. O., Choi, M. A., Kim, K. S., Ko, M. H., Kim, M. J., Kim, H. S., Son, J. T., Eom, M. R., Oh, S. E., Lee, K. S., Jang, E. H., Cho, G. J., Choe, J. S. (2000). Expertise in ICU Nursing: A Qualitative Approach. *J Korean Acad Nurs*, 30(5), 1230-1242.
- Yoon, M. L. (1995). *New Graduate Nurse's Stress Level and Satisfaction of Orientation Program*. The Graduate school of Education Yonsei University, Master's thesis.
- You, O. S., & Park, J. H. (1998). The Effect of Planned Indoctrination Program on Role Transition of New Graduate Nurses. *J Korean Nursing Administration*, 4(1), 129-150.

- Abstract

Key concept : clinical experiences, newly-qualified nurses

The Clinical Experiences of Newly-qualified nurses

*Hwang, Seon Young\* · Lee, Eun Joo\*\**

*Na, Duk Mi\*\*\* · Lee, Gwang Sook\*\*\*\**

*Sun, Gwang Soon\*\*\*\*\* · Lee, Chung Sook\*\*\*\*\**

**Purpose:** This phenomenological study is aimed at illuminating the lived experiences of newly-qualified nurses who working in general hospitals in C province.

**Method:** The data was collected through unstructured, in-depth interviews with 10 new nurses from April to June 2001, and analysed by Colazzi' methodology.

**Results:** Thematic content analysis identified 6 central themes in this experience—difficulties in making interpersonal relationship, negative feelings, fatigue and unskilled work performance, self-reflection, a sense of accomplishment, identity formation as a nurse. Also, this themes were constructed into 6 constructs explaining new nurses' experience. The results may contribute to a better understanding of what new nurses experienced and how their negative conflicts could be managed.

**Conclusion:** New nurses need to get more education and supportive empowerment regarding diverse conflicts during training period. Educational programs like a preceptorship or individual counselling should be developed and adopted to all clinical settings.

---

\*Department of Nursing, Chunnam Techno College

\*\*Department of Emergency, Seokang College

\*\*\*Department of Nursing, Chosun University

\*\*\*\*Graduate school of Nursing, Chonnam National University

\*\*\*\*\*Department of Nursing, Chonnam National University