



혼종모형을 이용한 신규간호사의 현실충격에 대한 개념분석

신경미¹ · 김은영²

춘해보건대학교 간호학과¹, 동아대학교 간호학과²

A Concept Analysis on Reality Shock in Newly Graduated Nurses Using the Hybrid Model

Sin, Kyung Mi¹ · Kim, Eun-Young²

¹Department of Nursing, Choonhae College of Health Sciences, Ulsan

²Department of Nursing, Dong-A University, Busan, Korea

Purpose: The purpose of this study was to define and clarify the concept of reality shock in new graduated nurses. **Methods:** The hybrid model was used to develop the concept of reality shock. The model included a field study. The participants were 9 newly graduated nurses with a nursing career spanning less than a year. **Results:** The reality shock in newly graduated nurses was identified to have three dimensions and seven attributes. Specifically: 1) the dimension of performance included two attributes (conflict between theory and practice, and being overwhelmed by the workload), 2) the dimension of relationship included three attributes (loss of support, embarrassment from interference, and relational withdrawal), 3) the dimension of expectations included two attributes (value confusions and incongruity in personal life). **Conclusion:** Newly graduated nurses' reality shock was defined as a state of incongruence in their entire life that the new nurses experienced owing to value confusions that occurred due to the conflicts between theory and practice in an unfamiliar work environment, getting overwhelmed by the workload, and withdrawing establishing relationships with others due to the loss of support and excessive interference. These findings could help develop intervention strategies to decrease reality shock in newly graduated nurses.

Key Words: Nurses, Reality shock, Concept analysis

서 론

1. 연구의 필요성

신규간호사는 간호대학을 졸업하고 의료기관에 입사하여

첫 1년 이내 실무에 종사하는 임상간호사를 말한다(Park & Kim, 2013). 신규간호사는 숙련되지 못한 간호사로 유능한 임상간호사가 되기 위한 가장 기초가 되는 단계에 있으며 학생에서 간호사로의 험겨운 전환을 하는 시기이다(Newton & McKenna, 2007). 이 시기의 신규간호사는 경험이 부족하여 응급

주요어: 간호사, 현실충격, 개념분석

Corresponding author: Kim, Eun-Young

Department of Nursing, Dong-A University, 32 Daesingongwon-ro, Seo-gu, Busan 49201, Korea.
Tel: +82-51-240-2785, Fax: +82-51-240-2947, E-mail: eykim@dau.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 신경미의 박사학위논문을 수정하여 작성한 것임.
- This article is a revision of the first author' doctoral dissertation from Dong-A University.
- 이 연구는 2014년도 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 기초연구사업임(과제번호: NRF-2014R1A1A4A01006922).
- This research was supported by Basic Science Research Program through the National Research Foundation of Korea(NRF) funded by the Ministry of Education(No. NRF-2014R1A1A4A01006922)

Received: Jan 12, 2017 | Revised: Jan 19, 2017 | Accepted: Feb 23, 2017

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

상황 발생 시 올바른 상황파악이 어렵고 대처능력이 떨어져 정확한 업무수행에 어려움을 겪기도 한다(Duchscher, 2009). 또한 병원내의 다양한 인력과 직종이 수평적, 수직적으로 동시에 존재하는 복합구조로 인하여(Kang, 2010), 구성원들 간에 심한 갈등을 경험하기도 한다(Mooney, 2007).

신규간호사가 경험하는 어려움과 갈등은 결국 부적응과 이직으로 이어지게 된다. 최근 병원간호사회의 통계자료에 의하면 신규간호사의 이직률은 평균 33.5%로 일반간호사의 이직률 12.6%의 2배가 넘는 것으로 나타났다(Korean Hospital Nurses Association, 2016). 신규간호사의 초기 이직은 전체 간호조직에도 영향을 주어서 간호인력의 감소, 간호인력수급의 문제, 인력관리상의 손실 등을 가져올 수 있다(Yoon, 2002). 따라서 신규간호사가 입사초기에 경험하는 어려움과 갈등을 파악하고 이를 완화하기 위한 노력을 하는 것이 필요하다.

현실충격은 신규간호사가 겪는 어려움이나 갈등에 대한 반응을 설명하기 위한 개념으로, 1970년대 Kramer (1974)에 의해서 간호학에 소개되었다. 1980년대 미국과 캐나다 등에서 신규간호사의 초기 이직문제와 간호사 부족문제가 대두된 이후 최근까지 현실충격의 개념은 지속적으로 관심의 대상이 되어왔다. Kramer (1974) 이후 현상학적 분석과 근거이론 접근법을 통하여, 신규간호사의 현실충격 현상을 다루고자 하는 시도가 계속되었다. 신규간호사를 대상으로 심층면담한 자료를 현상학적 접근방법으로 분석한 결과를 살펴보면, 신규간호사가 처음에는 불합리하고 불명확한 높은 기대를 가지지만, 현장에서 기대를 충족할 수 없음을 곧 인식하고 충격에 빠지게 되는 경험을 하는 것으로 나타났다(Mooney, 2007). O'Shea와 Kelly (2007)는 신규간호사가 새로운 상황에 직면하여 허둥대기만 하고 실제로 해낸 일은 없으며 새로운 역할을 감당할 준비를 갖추지 못하고 늘 시간에 쫓겨 사투를 벌인다고 하였다. Newton과 McKenna (2007)는 위계적 간호조직문화 속에서 준비가 되어 있지 않은 채 신규간호사가 자신의 자리를 찾아 헤매는 경험을 보고하였다. Duchscher (2009)는 Kramer (1974)의 초기 연구에 바탕을 두고 근거이론 접근법을 사용하여 전환충격이론(transitional shock theory)을 제시하였다. 전환충격이론은 역할, 책임, 관계, 지식, 기대의 측면에서 신규간호사가 겪는 불안, 불충분, 불안정 등의 감정에 초점을 두고 있다(Duchscher, 2009).

국내에서 신규간호사의 현실충격에 대한 연구는 아직 부족한 실정이며, 질적 연구를 통하여 신규간호사의 경험의 일부로 확인되었다. 이 연구들에서 신규간호사는 낮은 환경에서 자신의 무능함을 실감하고(Park & Kim, 2013; Yoon, 2002), 실무

에서 어려움과 혼란스러움을 경험하는 것으로 나타났다(Park & Chun, 2008). 그러나 이러한 신규간호사의 일반적인 경험이 현실충격의 개념과 구분되지 않고 인식되는 경우가 있어, 이에 대한 개념을 명확하게 할 필요가 있다.

또한 현실충격은 환경적 요소에 영향을 많이 받으므로(Kramer, Brewer, & Maguire, 2013), 이를 고려한 개념분석이 필요하리라 본다. 국가마다 상이한 보건의료제도 및 정책으로 의료환경이 매우 달라지는데, 최근 Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) 자료에 의하면(OECD, 2016), 우리나라는 간호사를 비롯한 의료인력 자원이 가장 부족한 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 우리나라 간호사는 미국, 캐나다, 서유럽 등 서구 국가와 비교하여 볼 때 자신의 근무환경을 좋지 않다고 인식하는 경우가 많은 것으로 나타났다(Aiken et al., 2011). 이러한 근무환경에 대한 인식 차이가 현실충격과도 관련이 있을 것이며, 더 나아가 신규간호사의 초기이직에도 영향을 미칠 것이다. 따라서 한국의 보건의료환경 및 병원의 근무환경을 고려한 현실충격에 대한 개념 정의가 필요하리라 본다.

간호학에서 개념을 분석하기 위해 비교적 많이 사용된 방법은 Walker와 Avant (2010), Chinn과 Kramer (1995), Schwartz-Barcott와 Kim (2000) 등이 제시한 것이다. 이 중 Schwartz-Barcott와 Kim (2000)이 제시한 혼종모형은 이론적 분석과 실증적 분석을 함께 사용하는 개념분석방법으로, 개념의 정의와 측정에 중점을 두고 이론적 단계, 현장작업 단계, 최종분석 단계의 세 단계로 구성된다. 혼종모형은 광범위한 이론적 단계에서 분석된 개념을 현장작업 단계에서 질적 연구기법을 이용하여 실증적으로 분석하기 때문에, 임상실무에서 형성된 인식에 기초한 개념현상을 연구하는데 유용하다(Yi et al., 2006). 신규간호사의 현실충격은 임상실무에서 발생하며, 임상실무 현장에 따라서 달라질 수 있으므로(Kramer, Brewer, & Maguire, 2013), 이론적 분석과 더불어 현장작업까지를 포함한 혼종모형을 적용하는 것이 적절하다고 본다.

앞서 살펴본 바와 같이 1970년대 이후 신규간호사의 현실충격이란 용어가 사용되어 왔으나 정의와 속성을 확인하는 개념 분석 연구는 아직까지 이루어지지 않은 실정이다. 따라서 신규간호사가 일상적으로 겪는 어려움이나 갈등을 현실충격으로 보기도 하고, 갈등에 대한 반응을 현실충격으로 명명하기도 하였다. 특히 신규간호사의 현실충격에 대한 이론적 기반이 부족하여, 신규간호사의 현실충격이 제한적으로 파악되고 이해되고 있다. 이에 현재 우리나라 의료환경에서 신규간호사의 현실충격에 대한 개념정립이 필요하다고 본다. 본 연구에서는 임상

현장에 적용할 수 있는 개념을 분석하는데 유용한 방법인 혼종모형을 이용하여, 신규간호사의 현실충격에 대한 개념분석을 하고자 한다. 이를 통하여 신규간호사의 현실충격을 파악하는데 필요한 도구개발 및 현실충격 완화를 위한 교육과 중재를 개발하는데 이론적 기초자료를 마련하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 Schwartz-Barcott와 Kim (2000)의 혼종모형을 이용하여 신규간호사의 현실충격에 대한 개념을 분석하는 것이다. 개념분석을 통해 신규간호사의 현실충격 정의를 규명하고 현실충격의 속성을 파악하고자 한다.

연구방법

본 연구는 혼종모형을 이용한 신규간호사의 현실충격에 대한 개념분석 연구로, 혼종모형에서 제시하고 있는 이론적 단계, 현장작업 단계, 최종분석 단계에 따라 개념을 분석하였다.

1. 이론적 단계

이론적 단계에서는 신규간호사의 현실충격에 대한 개념적 정의와 속성에 관심을 두고 본질적 의미 고찰을 위해 사전적 의미와 학술문헌을 고찰하였다. 문헌검색을 위한 주제어는 ‘현실충격’, ‘전환충격’, ‘신규간호사’, ‘신규입사자’ 등으로 하였다. 문헌검색 시기는 Kramer (1974)에 의해 현실충격 용어가 언급되기 시작한 1970년대부터 2015년 12월까지로 하였다.

국내 문헌검색을 위하여 한국교육학술정보원(RISS), 한국학술정보(KISS), 국가전자도서관(NDL) 등을 검색하였다.

그 결과 54편의 학술논문이 검색되었고, 제목과 초록을 확인하여, 본 연구주제에 적합한 13편의 문헌을 분석하였다. 국외 문헌검색은 CINAHL, Proquest, PubMed, EBSCO를 이용하였고, 이를 통하여 79편의 문헌을 검색하였다. 이중 중복된 논문과 주제와 관련이 없는 것을 제외한 32편을 다시 검토하여 본 연구 주제에 적합한 17편의 문헌을 분석대상으로 선정하였다.

2. 현장작업 단계

현장작업 단계에서는 참여자와의 심층면담 방법을 통해 자료를 수집하고 분석하였다.

1) 연구참여자 선정

본 연구참여자는 종합병원에 재직 중이거나 퇴직한 간호사로 근무경력이 1년 미만의 간호사를 대상으로 하였다. 현실충격은 입사 시 누구나 경험하는 현상이지만(Kramer, 1974), 특히 입사한지 1년 이내에 이직한 경우는 현실충격을 더 많이 경험했을 것이라 판단하여 이를 포함시켰다. 또한 신규간호사의 개인적 특성과 근무환경에 따라서 현실충격 정도의 차이가 있을 것으로 생각하여, 이들의 다양성을 고려하여 선정하였다. 참여자의 수는 면담시 새로운 내용이 발견되지 않고 자료가 포화되었다고 판단되는 시점까지로 하여 최종적으로 9명이 참여하였다. 본 연구참여자의 일반적 특성은 Table 1과 같다.

2) 자료수집

자료수집기간은 2015년 2월 26일부터 3월 31일까지이며, 눈덩이 표집방법을 통해 참여자를 모집하였다. 참여자에게 우선으로 연락하여 편한 시간과 장소를 정하여 면담을 진행하였다.

Table 1. Characteristics of Participants

No.	Gender	Age	Type of unit	Career (month)	Leave to first job
1	Female	30	Operating room	6	Yes
2	Female	23	Pediatric	8	Yes
3	Female	23	Medical	11	No
4	Male	30	Intensive care	12	Yes
5	Female	23	Operating room	11	No
6	Male	28	Surgical intensive care	3	No
7	Female	28	Pediatric intensive care	5	Yes
8	Female	23	General ward	7	Yes
9	Female	24	Medical ward	5	No

면담 시작은 일상적인 질문을 통해 참여자의 긴장을 완화하고 자연스러운 면담분위기를 조성하였다. 면담은 이론적 단계를 토대로 작성된 반구조화된 개방적 질문을 가지고 실시하였다. 면담 시작시 도입 질문은 ‘처음 병원에 입사할 때 가졌던 감정이나 기분은 어떠셨나요?’였으며, 전환질문으로 ‘근무하면서 생각했던 것 또는 기대했던 것과 다른 부분들이 있었나요?’를 하였다. 주된 질문은 ‘근무하면서 감당하기 어려운 사건이나 받아들이기 힘든 일이 있었나요? 그때 어떤 감정이었고 어떻게 하셨나요?’였으며, 마무리로 ‘이러한 경험을 하였을 때 어떤 것이 도움이 되었습니까?’ 등을 질문하였다. 참여자 1인당 1회의 심층면담을 하였고 최소 1시간에서 2시간 정도 소요되었다.

3) 자료분석

심층면담 내용은 참여자의 동의하에 녹음하였고, 면접당일 녹음된 내용을 연구자가 직접 필사하였다. 필사된 자료를 반복적으로 읽으면서 질문지 목록 중 누락된 내용, 다음 질문에 활용할 내용, 더 추가해야 할 내용을 기록하여 다음 참여자와의 면담을 위한 지침으로 사용하였다.

자료분석은 Strauss와 Corbin (1990)의 근거이론 방법에 따라 이루어졌다. 현실충격의 개념을 포함하는 내용을 반복적으로 읽어 의미단위를 찾아내고, 공통된 의미들을 묶어 하위범주를 도출하고, 내재된 범주들을 도출하여 이론적 단계에서 도출된 속성과 비교 분석하였다. 자료를 코딩하면서 지속적인 메모를 통해 개념에 대한 윤곽을 잡으려고 노력하였다. 연구자는 간호실무와 질적 연구 경험이 풍부한 간호학 교수 1인과 개념 개발 경험이 풍부한 간호학 교수 1인에게 자문을 받아 결과를 수정하였다. 또한 병원에 재직 중인 신규간호사 1인으로부터 내용에 대한 검토를 받아 타당도를 높이려 하였다.

4) 윤리적 고려

본 연구에 대한 윤리적 타당성을 확보하기 위해 연구계획에 대해 소속대학 연구윤리위원회의 승인(IRB No. 2-1040709-AB-N-01-201409-HR-27-02)을 받았다. 연구자는 면담을 진행하기 전 참여자에게 사전에 연락하여 연구의 목적과 취지를 설명하고 참여자의 자발적인 동의를 얻어 참여자가 면담하기 편한 장소를 선정하여 면담을 하였다. 연구 도중이라도 참여자가 원한다면 면담을 중단할 수 있고 면담 내용은 개인정보가 노출되지 않도록 코드화하여 철저히 보안 유지되며 자료분석 후 연구자가 직접 컴퓨터 하드웨어에 저장된 기록과 인쇄물 등을 폐기처분 할 것임을 설명하였다. 면담내용은 연구목적 이외에는 사용되지 않는다는 것을 설명하였으며 연구동의서는 참여자의 자발적 동

의에 의해 서명되었다.

3. 최종분석 단계

최종분석 단계에서는 이론적 단계에서 추출된 속성과 현장 작업 단계에서의 분석 자료를 심도있게 통합하고 분석하여, 신규간호사의 현실충격의 차원, 속성, 정의를 도출하였다.

연구결과

1. 이론적 단계

1) 현실충격의 사전적 의미

현실충격은 현실과 충격의 합성어이다. 현실은 “현재 실제로 존재하는 사실이나 상태”를 의미하며, 충격은 “서로 세차게 부딪힘, 물체에 급격히 가하여 지는 힘, 슬픈 일이나 뜻밖의 사건 따위로 마음에 받은 심한 자극이나 영향, 의학적으로는 사람의 마음에 심한 자극으로 흥분을 일으키는 일”을 의미한다 (Standard Korean Language Dictionary, 2015). 이를 바탕으로 사전적인 현실충격의 의미를 종합하여 보면, 실제로 존재하는 사실로써 뜻밖의 일 또는 사건에 의해 마음에 심한 자극이나 영향을 받는 것이라고 할 수 있다.

2) 인접학문 문헌에서의 현실충격

현실충격은 다양한 분야에서 사용되고 있는데, 조금씩 다른 용어로 표현되고 있다. 인류학에서는 타문화권으로의 이동을 통한 문화적 차이로 오는 이질감을 문화충격(cultural shock)이라는 용어로 사용하고 있다. 문화충격은 1950년대 Oberg에 의해 처음 사용되었는데, 한 환경에서 다른 환경으로 옮겨갈 때 나타나는 심리적 반응으로 초기에는 새로운 문화에 대한 황홀과 감탄을 가지지만 곧 위기를 맞이하면서 좌절, 불안, 분노, 부적절함을 나타내는 것을 말한다(Oberg, 1960). 인류학에서의 문화충격의 개념이 주로 국가간, 사회간, 문화간의 차이로 인한 충격을 의미하는 반면, 이후 경영학, 교육학, 간호학 등의 응용학문에서는 조직간, 집단간, 이상과 현실간의 불일치 등으로 인한 개인의 심리적, 정서적 반응을 의미하는 것으로 발전하여 사용되었다.

경영학에서는 신입사원이 입사초기에 겪는 어려움을 반영하여 진입충격(entry shock)이라는 용어를 사용하고 있다. 진입충격은 한 사람이 학교에서 직장으로 이동하는 과정에서 경험하는 것으로, 조직의 성향, 조직생활, 감독자와의 갈등, 성과

평가에 대한 기준의 부족, 반복적 일상 등에 대한 실망감과 놀람 등을 의미한다(Webber, 1976). 신입사원들은 자신의 전문성을 함양하는 업무를 통해 경력을 개발하고 개인적인 발전을 이루고자 기대하지만, 직장의 현실은 자신의 기대와 너무나도 다름을 발견하며, 실망과 혼란을 경험하게 된다(Feldman & Tompson, 1992).

교육학에서의 현실충격은 Veenman (1984)이 처음 소개하였는데, 많은 교사들이 4년간의 긴 시간을 교사가 되기 위해 준비함에도 불구하고 결국 교사라는 직업을 떠나게 되는 현상을 설명하는 개념으로 사용하였다. 초임교사들은 발령 첫 해에 엄청난 책임과 역할의 혼란을 경험하게 되며, 이러한 현실충격으로 인하여 가르치는 것에 자신감을 상실하게 되고, 결국 교직을 떠나는 이유가 된다(Veenman, 1984). Kim (2012)은 현실충격과 교사효능감과의 관계를 연구하면서, 현실충격을 초임교사들이 대학에서 배웠던 이론과 교수법을 현장에서 적용할 때 경험하는 이론과 현실의 차이에서 발생하는 일련의 심리적 충격으로 정의하였다.

3) 간호학에서 현실충격의 의미

간호학에서 현실충격이란 용어를 처음 사용한 Kramer (1974)는 직장에서 추구하는 가치와 학교에서 배운 가치의 차이로 인하여 생기는 갈등에 대한 사회적, 신체적, 감정적 반응을 현실충격이라고 하였다. 신규간호사가 학생에서 간호사로 이행하는 과정에서 커다란 전환점을 경험하게 되며 실무에 대한 높은 기대와 현실과의 차이에서 현실충격을 경험하게 된다(Schmalenberg & Kramer, 1976).

Duchscher (2009)가 제시한 전환충격이론은 Kramer (1974)의 현실충격 연구에 바탕을 둔 것이다. 전환충격은 익숙한 학습 환경에서 요구받았던 역할, 책임, 관계, 지식, 기대의 측면이 간호사로 전환하면서 확연하게 달라짐을 경험한다는 것이다. 신규간호사가 초기의 전환을 위하여 필요한 시간과 에너지 및 부

정적 영향에 대하여 미리 대비하지 못함으로써, 방향감각 상실, 혼동, 지속적인 의심과 혼란 등으로 기진맥진해지고 고립된 상태를 경험하게 된다. Duchscher (2009)는 전환충격을 ‘갑작스러움’으로 표현하고 갑작스러움이란 준비가 되지 않은 상태에서 예상치 못한 상황에 갑자기 직면함으로 일어나는 불안과 두려움, 상실과 고립, 스스로에 대한 의심으로 보았다.

국내에서 현실충격의 개념은 신규간호사가 실무에 적응하는 과정에서의 어려움을 연구한 현상학적 분석이나 포커스 그룹 등의 질적 연구를 통하여 일부 다루어졌다. 이러한 연구들에서는 직접적으로 현실충격의 개념을 다루지는 않았지만, 학교에서 배운 내용과 실무의 차이로 인한 혼란스러움(Park & Chun, 2008), 이론과 실제의 차이로 인한 간호수행에 대한 자신감 부족(Hwang et al., 2002), 지식과 기술의 부족으로 인한 당황과 혼란스러움(Suh & Lee, 2013) 등을 기술하고 있다.

4) 이론적 단계에서의 신규간호사의 현실충격의 속성, 차원, 감정적 정의

이상의 문헌고찰을 통하여 신규간호사의 현실충격은 업무, 관계, 기대의 세가지 차원으로 나누어질 수 있으며, 속성은 지식과 기술의 확산결여, 업무 중압감, 관계의 막힘, 기대의 차이에 대한 혼란 등이 도출되었다(Table 2). 이론적 단계를 통해 나온 속성을 토대로 구성된 신규간호사의 현실충격의 감정적 정의는 ‘신규간호사가 병원에 근무하면서 기대의 차이로 혼란스럽고 지식과 기술의 부족으로 인한 확산결여와 업무의 중압감을 가지며 대인관계가 막혀 있는 상태’라고 할 수 있다.

2. 현장작업 단계

현장작업 단계에서 수집된 자료를 분석한 결과, 업무, 관계, 기대의 3개 차원과 8개의 속성이 도출되었다. 즉 업무차원에서는 배운 것과 실무의 차이에 대한 당혹감, 업무 부담감, 극도의

Table 2. Dimensions and Attributes of Reality Shock in Newly Graduated Nurses in Literature Review

Dimension	Attributes	Themes
Performance	Lack of confidence in their knowledge and skills	Lack of confidence Lack of competence
	Pressure from workload	Unmanageable workload Physical exhaustion
Relationship	Relational clogging	Unfair treatment Psychological shrinking
Expectation	Confusion from different expectations	Conflict of values Disorientation

불안, 관계차원에서는 기댈 곳이 없음, 관계의 움츠러듦, 지나친 간섭에 당황함, 그리고 기대차원에서는 전문직 가치관의 혼란, 일과 사생활의 구분 없음 등이 도출되었다(Table 3).

1) 배운 것과 실무의 차이에 대한 당혹감

“배운 것과 실무의 차이에 대한 당혹감”은 신규간호사가 그동안 배운 지식이 아무 소용이 없음과 현장에서 배워도 잘 모르겠음에 당혹감을 느끼게 되는 것을 의미한다.

학교에서 배우긴 하지만 너무 진짜 뭐라 할까 책 한 권 조금 배웠잖아요. 거기에 있는 그거조차 도움이 안됐어요. 진짜 처음 바닥부터 배워야 하는 그런거여서...(간호사 1).

이론도 아는 게 없고 이 일 또한 배운 적이 없는 데 여기 와서 갑작스럽게 하려고 하니.....(간호사 8).

우리는 분명히 배운 것 같지 않는데.... 너는 다 배웠는데 못하냐고 그러니까... 보면서 답답하겠지만 배우는 저희도 정말 답답해요(간호사 1).

2) 업무 부담감

“업무 부담감”은 신규간호사에게 주어진 업무량, 업무에 대

한 책임과 기대치가 너무 많아서 압박과 좌절을 경험하는 것을 의미한다.

업무량이 제 능력치에 비해서 너무 많았기 때문에 너무 힘들어요(간호사 5).

내가 몰라서 혹시나 잘못할까봐 책임감이 너무 무거운 거예요. 투약실수해서 애가 죽었다든지 해서 구속됐다는 얘기를 하니깐 더 혼란스러운 거예요(간호사 6).

이 사람들 기준치는 10인데 저는 2밖에 못하는 거예요. 그러면서 되게 자괴감 느끼고 되게 울컥해요(간호사 4).

3) 극도의 불안

“극도의 불안”은 신규간호사가 업무로 인해 심리적 압박과 정서적 불안을 경험하는 것을 의미한다.

업무는 계속 쌓이고 시간은 계속 흘러가는데 끝내 지지는 않고 오버타임을 생각하면 아 오늘도... 숨이 탁 막히고...(간호사 5).

경력도 솔직히 얼마 안됐으니까 일이 한번 밀리기 시작하면 계속 밀려 오버타임이 심해지고... 그러다 보면 불

Table 3. Dimensions and Attributes of Reality Shock in Newly Graduated Nurses in Fieldwork

Dimension	Attributes	Themes
Performance	Bewilderment from discord between what to learn and what to practice	Useless knowledge Do not know what is learned
	Burden from workload	Work overload Pressure from responsibilities. Frustration regarding high expectations
	Extreme anxiety	Psychological pressure Emotional instability
Relationship	No one to rely on	Loss of family support Alienation from friends Need for help
	Relational withdrawal	Difficulties in relationship with colleagues Being disregarded by other workers
	Embarrassment from excessive interference	Excessive interference Intrusion of cyber space
Expectation	Confusion regarding professional values	Conflict of professional values Collapse of expectations
	No separation between work and personal life	Constant tension Ambiguous borders between the job and personal life Loss of leisure time

안과 압박감에 밀려 잠도 못자고 결국 실수를 하게 되죠 (간호사 6).

4) 기댈 곳이 없음

“기댈 곳이 없음”은 신규간호사가 가족으로부터 지지를 받지 못하고 친구와의 관계도 소원해지면서 도움이 절실한 상태가 됨을 의미한다.

부모님이나 형제들에게 이직을 하고 싶다고 이야기를 해요. 그러면 사회생활하면 다 격어야 되는 일이고 참고 고비를 넘겨야 결실을 맺는다 이렇게 말씀을 하세요..... 그러니까 이 직업을 겪어 보면서 일을 하지 않은 사람은 그냥 모르는 거예요(간호사 8).

친구들을 정말 만나기 힘들어요. 그러니까 오래된 대인 관계는 없어지죠(간호사 9).

학부때 정말 행복했던 것 같아요... 친구들과 교수님들이 너무 보고 싶어요...지금은 주위에 아무도 없어요(간호사 5).

5) 관계의 움츠러듦

“관계의 움츠러듦”은 신규간호사들이 동료와 타직종 간의 관계에서 무시당하고 위축되는 것을 의미한다.

이브닝으로 출근하는 선생님은 가라 가라 하는데.. 정말 눈치껏 한다는게... 그냥 있는 대로 받아들이고 싶는데 나중에 그게 아니니 정말 힘들어요(간호사 2).

O선생님만 지나가면 잘하다가도 심장이 두근두근거려서... 뭐한다고 부르면 진짜 완전 얼어가고...(간호사 1).

오래된 간호보조원은 저보다 위에 있는 거죠. 그분이 오래 되시고 제가 1년 차면 역할이 바뀌는 거죠. 주객이 전도가 돼서...(간호사 7).

6) 지나친 간섭에 당황함

“지나친 간섭에 당황함”은 신규간호사가 동료간호사들의 지나친 관심을 부담스러워 하며 사이버공간에서도 간섭당함에 당황하는 것을 의미한다.

넌 신규인데 왜 이렇게 더럽냐.. 머리망이 어찌고 저찌고.. 이런 것까지 간섭을 너무 해버리니까... 관심이 아니고 간섭이 너무 심해요(간호사 2).

요새는 SNS가 너무 많이 발달해가지구요. 페이스북 북에

뭘 올려도 너 놀러갔더라 이렇게 되는거예요. 공부를 해야지 신규가 그럴 때냐? 이렇게 사생활까지 다 침해를 해버리니까...(간호사 2).

7) 전문직 가치관의 혼란

“전문직 가치관의 혼란”은 신규간호사가 학생일 때 배웠던 전문직의 가치가 실무에서는 다름을 경험하며 전문직에 대한 기대가 무너짐을 느끼는 것을 의미한다.

저는 간호사라면 환자를 전체적으로 보고 설명해 줄 수 있는 것이 간호사의 역할이라고 생각했는데 병원에서는 거기까지는 원하지 않는 거예요. 병원에서는 딱 간호사가 해야 되는 주사 놓고 약을 주고...(중간 생략) 여기까지만 원하는 것 같아요(간호사 7).

교수님들이 간호사라는 직업에 대한 자부심이 크셨거든요. 교육받을 때도 그런 것이 되게 컸었고 면허를 취득하고 간호전문직이라는 생각에 나름의 자부심이 있었는데... 막상 병원에 와서 일해 보니 기대했던 것만큼 자부심을 가지고 일하지 못하는 것 같아요(간호사 7).

8) 일과 사생활의 구분 없음

“일과 사생활의 구분 없음”은 신규간호사가 퇴근 후나 휴일에도 긴장과 압박감을 가지며, 개인의 일상생활의 여유를 가지고 있지 못함을 의미한다.

(퇴근 후에도) 언제 불러갈지 모르니 늘 불안한 대기 상태죠. 멀리 갈 수가 없어요(간호사 4).

사실 신규생활이 일집 일집 밖에 안하잖아... 오버타임도 너무 많고... 그러다 보니 일집 일집 하다 보면은 제 생활이 없어져요. 뭐 쉬는 날도 병원행사 다 나가야 되고 그러니까 계속 다른 제 생활을 찾고 싶은 거예요(간호사 4).

월급 받았는데 너무 허무했어요. 그냥 이게 다였어요. 올라와서 제대로 된 생활 한번 못하고... 안먹고 안자고 집에 내려가지도 못하고...(간호사 6).

3. 최종 분석 단계

최종분석 단계에서 이론적 단계와 현장작업 단계에서 도출된 결과를 종합적으로 분석하여 신규간호사의 현실충격의 차원과 속성을 규명하였다. 이론적 단계에서의 도출된 세 가지 차원, 즉 업무, 관계, 기대 등은 현장작업 단계에서도 그대로 도

출되었다. 반면 이론적 단계에서는 4가지 속성이 도출되었으나 현장작업 단계에서는 8가지 속성이 도출되었다. 이론적 단계에서의 '지식과 기술의 확산결여' 속성은 현장작업 단계의 '배운 것과 실무의 차이에 대한 당혹감'의 속성과 통합되어, '이론과 실제의 충돌'로 도출되었다. 이론적 단계의 '업무의 중압감' 속성과 현장작업 단계의 '업무의 부담감' 및 '극도의 불안' 속성이 통합되어 최종적으로는 '업무의 압도'로 도출되었다. 이론적 단계의 '관계의 막힘'은 현장작업 단계의 '관계의 움츠러듦'과 통합되어 '관계의 위축'이 도출되었다. 이론적 단계에서의 '기대의 차이로 인한 혼란'은 현장작업 단계의 '전문직 가치관의 혼란'과 통합되어 최종적으로 '가치관의 혼란'으로 도출되었다. 이론적 단계에서 발견되지 않았던 속성인 '기댈 곳이 없음', '지나친 간섭에 당황함', '일과 사생활의 구분 없음'은 현장작업 단계에서 새로이 추가되었으며, 각각 '지지의 상실', '간섭에 당황', '개인생활의 부조화'로 명명하였다.

1) 신규간호사 현실충격의 차원과 속성

최종적으로 도출된 신규간호사의 현실충격은 3가지 차원과 7가지 속성을 가지는 것으로 나타났다. 업무차원의 속성은 '이론과 실제의 충돌', '업무의 압도'이며, 관계차원의 속성은 '지지의 상실', '간섭에 당황', '관계의 위축'으로 나타났다. 기대차원의 속성은 '가치관의 혼란', '개인생활의 부조화'로 나타났다 (Table 4).

2) 신규간호사 현실충격의 정의

최종분석 단계를 통해 파악된 속성을 토대로 신규간호사의 현실충격을 정의하면, 신규간호사는 업무차원에서 이론과 실제의 충돌과 업무의 압도를 느끼며, 관계차원에서 지지의 상실, 간섭에 당황, 관계가 위축되어, 기대차원에서 가치관의 혼란과 개인생활의 부조화가 초래된 상태라고 할 수 있다.

논 의

본 연구는 Schwartz-Barcott와 Kim (2000)의 혼종모형을 이용하여 신규간호사의 현실충격의 속성을 규명하고 정의하고자 시도되었다. 혼종모형은 이론적으로 나타난 개념과 실무에서 드러나는 개념을 통합하여 재정의하기 때문에(Yi et al., 2006), 이를 이용한 본 연구결과는 국내 임상실무 현장에서 유용하게 사용될 수 있으리라 생각한다.

본 연구결과 신규간호사의 현실충격은 3가지 차원과 7가지 속성을 가지는 것으로 나타났다. 먼저 업무차원의 속성으로 '이론과 실제의 충돌'이 도출되었는데, 이는 학교에서 배운 지식이 실무에서 소용이 없음에 당혹해함으로 정의된다. 이는 이론적 단계와 현장작업 단계에서 모두 도출되었는데, 이론적 단계에서 도출된 '지식과 기술의 부족으로 인한 확산결여'는 전문직적 확산의 부족과 이에 따른 지속적인 자기의심을 말한다(Duchscher, 2009). 현장작업 단계에서는 더 나아가 배운 지식이 무용지물이고 새롭게 배워야할 것이 너무 많아서 당혹해하는 것으로 나타났다. 따라서 간호교육차원에서 임상실무와의 차이를 줄이기 위한 지속적인 방안 모색이 필요하겠다.

Table 4. Dimensions and Attributes of Reality Shock in Newly Graduated Nurses in Final Stage

Dimension	Theoretical stage	Fieldwork	Final stage
Performance	Lack of confidence in their knowledge and skills	Bewilderment from discord between what to learn and what to practice	Conflict between theory and practice
	Pressure from workload	Burden from workload Extreme anxiety	Being overwhelmed by the workload
Relationship		No one to rely on	Loss of support
		Relational withdrawal	Embarrassment from interference
	Relational clogging	Embarrassment from excessive interference	Relational withdrawal
Expectation	Confusion from different expectations	Confusion regarding professional values	Value confusions
		No separation between work and personal life	Incongruity in personal life

본 연구에서 업무차원의 두 번째 속성으로 ‘업무의 압도’가 도출되었다. 이 속성은 과중한 업무와 다양한 역할과 책임으로 인해 압도당함으로 정의된다. 이는 이론적 단계와 현장작업 단계에서 모두 도출되었으며, 현장작업 단계에서는 과중한 업무로 인한 ‘극도의 불안’ 속성이 추가로 도출되었다. 과중한 업무는 신규간호사에게 육체적 뿐만 아니라 심리적으로 큰 부담을 주며, 이는 때로 투약오류와 같은 환자안전 문제로 이어지기도 한다(O'Shea & Kelly, 2007). 즉 업무의 압도는 신규간호사 개인 뿐만 아니라 환자에게도 영향을 미치므로, 이를 예방하기 위하여 조직차원에서 신규간호사의 정확한 역할과 업무분담, 동료로부터 업무의 한계를 명확히 해주는 것이 필요하겠다.

본 연구에서 도출된 관계차원의 속성은 ‘지지의 상실’, ‘간섭에 당황’, ‘관계의 위축’ 등이었다. ‘지지의 상실’ 속성은 가족이나 친구, 학부시절의 동료와 교수로부터의 지지가 없어짐으로 정의된다. 이는 현장작업 단계에서 ‘기댈 곳이 없음’으로 새로이 도출된 것으로, 가장 어려움을 겪고 있는 시기에 가족이나 친구의 도움이 없음을 보여주는 것이다. 특히 직장을 위해 거주지를 이동한 경우 지지체계의 상실감이 크므로(Sin, Kwon, & Kim, 2014), 이를 감소시키기 위하여 조직차원에서 신규간호사를 위한 멘토 프로그램과 같은 지지 체계를 마련하는 것이 필요하다고 본다.

본 연구에서 도출된 ‘간섭에 당황’ 속성은 신규간호사가 실무에서 지나친 관심과 간섭으로 인하여 당황스러워함으로 정의된다. 이 속성은 이론적 단계에는 나타나지 않은 것으로 현장작업 단계에서 우리나라의 문화적 특성이 반영된 것이라 할 수 있다. 한국의 조직문화는 가족주의 성향이 있어서(Kim, 1994) 개인적인 사생활에 관심이 많고 흥밋거리가 되기도 한다. 그러나 신규간호사는 동료간호사에 비하여 연령이 낮고 개인주의 성향이 더 강하기 때문에, 이러한 관심을 부담스러워하는 것으로 보인다. 따라서 간호사간의 사생활을 존중하고, 세대 간의 가치와 문화를 존중하고 받아들이는 조직문화를 만드는 것이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 도출된 ‘관계의 위축’ 속성은 신규간호사가 동료와 타의료인간의 관계에서 어려움을 겪는 것을 말한다. 이는 이론적 단계 및 현장작업 단계에서 모두 도출되었으며, 특히 현장작업 단계에서 의사나 간호보조원 등의 무시로 심리적으로 위축되어 있음이 나타났다. 신규간호사에 대한 질적 연구에서도 동료와의 관계에 힘들어 하고, 다양한 대인관계에서 위축된 것으로 나타나서(Duchscher, 2008; Suh & Lee, 2013) 본 연구와 유사하였다. 그러나 불필요한 관계의 위축은 원활한 업무를 방해하는 요인이 될 수 있기 때문에, 이를 개선하기 위한 노력

이 필요하겠다.

본 연구결과 기대차원의 속성으로 ‘가치관의 혼란’과 ‘개인생활의 부조화’가 도출되었다. ‘가치관의 혼란’ 속성은 기대했던 가치와 실무에서 경험하는 가치의 차이로 방향 감각을 상실함으로 정의된다. 이 속성은 이론적 단계와 현장작업 단계에서 모두 도출되었는데, 이론적 단계에서는 기대했던 전문직 가치와 관료적 가치의 충돌로 인한 혼란을 의미하였다(Kramer, 1974). 현장작업 단계에서는 실제 근무를 하면서 전문직으로 대우받지 못함에 실망하고, 전문직이라고 느꼈던 자부심이 흔들리는 혼란을 의미하였다. 이러한 가치관의 혼란은 간호전문직에 대한 회의로 이어지고 결국 신규간호사가 이직을 결정하게 할 수 있다(Kim & Jeon, 2014). 병원이라는 낯선 환경에서 신규간호사 스스로 간호전문직 가치관을 확립하는 것은 어려운 일이므로, 조직차원의 노력을 통하여 신규간호사의 가치충돌로 인한 혼란을 감소시키려는 노력이 필요하겠다.

마지막으로 도출된 ‘개인생활의 부조화’ 속성은 병원 근무가 일상생활에 지장을 초래하는 것을 말한다. 이는 이론적 단계에서는 나타나지 않고 현장작업 단계에서 도출된 것으로 우리나라의 문화적 특성과 의료환경을 반영한 것으로 보인다. 개인주의 성향이 강하고 공과 사를 확실히 구분하는 서구문화(Kim, 1994)에서는 일로 인해 개인의 삶을 포기하거나 큰 지장을 끼치는 경우를 문헌으로 거의 확인할 수 없었다. 본 연구의 현장작업 단계에서 신규간호사들은 개인생활이 없을 뿐만 퇴근 후나 휴일에도 긴장과 압박감을 가져서 개인의 일상생활이 조화롭게 유지되지 않은 것으로 나타났다. 이러한 개인생활의 부조화가 신규간호사의 소진과 이직으로 이어질 수 있기 때문에, 의료기관 차원에서 개인 간호사들이 균형있고 조화로운 개인생활을 할 수 있도록 도움을 제공하는 것이 필요하겠다.

본 연구결과에서 도출된 신규간호사의 현실충격 속성은 기존의 질적 연구를 통하여 파악된 신규간호사의 경험과는 차이가 있다. 즉 본 연구결과 현실충격의 속성은 혼란, 충돌, 압도, 상실, 당황, 위축, 부조화 등 부정적인 내용인 반면, 신규간호사의 경험을 다룬 기존 연구에서는 부정적인 내용뿐만 아니라 긍정적인 내용도 포함하고 있었다. 즉 기존 연구에서는 신규간호사의 경험을 적응이나 조직사회화의 일부로 보고, 신규간호사가 적응하기 위해 노력하는 과정에 초점을 맞추고 있다(Park & Chun, 2008; Park & Kim, 2013; Yoon, 2002). 그러나 현실충격은 너무나 갑작스럽고(Duchscher, 2009) 개인이 수용하여 견딜 수 없을 만큼의 심각한 갈등에 대한 반응(Kramer, 1974)이기 때문에 강한 부정적인 경험에 초점이 맞추어졌다. 긍정적인 경험이 주로 적응으로 이어진다면, 부정적인 경험은

결국 소진과 이직과 같은 부정적인 결과를 초래하게 된다. 따라서 본 연구결과에서 도출된 현실충격의 속성은 신규간호사의 부정적인 경험을 보다 구체적으로 이해하는데 도움을 줄 것이고 이를 토대로 소진과 이직을 감소시킬 수 있는 중재개발에 활용될 수 있으리라 생각한다.

본 연구는 현실충격이 제3자에 의해 관찰되기 어려운 특성이 있고 의료기관에 상주하기 어려운 접근성의 문제가 있어서 현장관찰 보다는 심층면담 위주로 진행되었다는 연구의 제한점이 있다. 그러나 이러한 연구의 제한점에도 불구하고 본 연구는 국내에서 처음으로 현실충격에 대한 개념을 다루었다는 점에서 큰 의의를 가진다. 본 연구결과는 향후 한국의 문화적 특성 및 의료기관 환경에 맞는 신규간호사의 현실충격 측정도구 개발 및 현실충격을 완화하기 위한 중재 개발에 유용한 자료로 활용될 수 있을 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 혼종모형을 이용한 신규간호사의 현실충격에 대한 개념분석 연구로, 분석결과 신규간호사의 현실충격은 '신규간호사가 낮은 환경에서 이론과 실제의 충돌로 가치관의 혼란을 느끼고 업무에 압도당하며, 지지의 상실과 지나친 간섭에 관계가 위축됨으로써 개인 삶의 전반에 부조화가 초래된 상태'라고 할 수 있다. 본 연구는 국내에서 명확하게 제시되지 않은 신규간호사의 현실충격의 개념정의를 제시함으로써 이에 대한 이론개발의 근거 및 관련 연구의 기초자료를 제공했다는 점에서 의의가 있다. 본 연구결과를 토대로 신규간호사의 현실충격을 측정할 수 있는 도구 개발 연구와 현실충격을 완화시킬 수 있는 중재 연구를 제언한다.

REFERENCES

- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Clarke, S., Poghosyan, L., Cho, E., You, L., et al. (2011). Importance of work environments on hospital outcomes in nine countries. *International Journal for Quality in Health Care*, 23(4), 357-364.
<http://dx.doi.org/10.1093/intqhc/mzr022>
- Chinn, P. L., & Kramer, M. K. (1995). *Theory and nursing: A systematic approach* (4th ed.). St. Louis, MO: Mosby.
- Duchscher, J. B. (2009). Transition shock: The initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(5), 1103-1113.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04898.x>
- Feldman, D. C., & Tompson, H. B. (1992). Entry shock, culture shock; Socializing the new breed of global managers. *Human Resource Management*, 31(4), 345-362.
- Hwang, S. Y., Lee, E. J., Na, D. M., Lee, G. S., Sun, G. S., & Lee, C. S. (2002). The clinical experiences of newly-qualified nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(2), 261-271.
- Kang, Y. B. (2010). *The effects analysis of the hospital organizational characteristics on organizational commitment and achievement*. Unpublished master's thesis, Yeungnam University, Daegu.
- Kim, H. J. (2012). A study of reality shock and teacher efficacy among inservice teachers: Focus on early childhood and elementary school teachers. *Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 17(2), 151-173.
- Kim, K. S. (1994). *A comparative cultural differences and management styles of Korea, USA, and Japan*. Unpublished master's thesis, Dankook University, Seoul.
- Kim, S. A., & Jeon, H. W. (2014). Experience of turnover in new nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 28(3), 644-657.
<http://dx.doi.org/10.5932/JKPHN.2014.28.3.644>
- Korean Hospital Nurses Association. (2016). *Survey on the current nurse deployment*. Seoul: Author.
- Kramer, M. (1974). *Reality shock: Why nurses leave nursing*. St. Louis: Mosby.
- Kramer, M., Brewer, B. B., & Maguire, P. (2013). Impact of healthy work environments on new graduate nurses' environmental reality shock. *Western Journal of Nursing Research*, 35(3), 348-383.
<http://dx.doi.org/10.1177/0193945911403939>
- Mooney, M. (2007). Facing registration: The expectations and the unexpected. *Nurse Education Today*, 27(8), 840-847.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2006.11.003>
- Newton, J. M., & McKenna, L. (2007). The transitional journey through the graduate year: A focus group study. *International Journal of Nursing Studies*, 44(7), 1231-1237.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.05.017>
- 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.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2006.01794.x>
- Oberg, K. (1960). Cultural shock adjustment to new cultural environments. *Practical Anthropology*, 7(4), 177-182.
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2016). *OECD Health statistics 2015*. Retrieved May 14, 2016, from <http://www.oecd.org/els/health-systems/health-data.htm>
- Park, G. O., & Kim, J. K. (2013). A Study on experience of transition from new clinical nurse to competent step. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 19(4), 594-605.
<http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.4.594>
- Park, J. H., & Chun, I. S. (2008). The lived experience of newly employed nurses: Phenomenological study. *Qualitative Research*,

- 9(2), 99-110.
- Schmalenberg, C. E., & Kramer, M. (1976). Dreams and reality: Where do they meet. *Journal of Nursing Administration*, 6(5), 35-43.
- Schwartz-Barcott, D., & Kim, H. S. (2000). *An expansion and elaboration of the hybrid model of concept development*. In B. L. Rodgers & K. A. Knafl (Eds.), *Concept Development in Nursing: Foundations, Techniques, and Applications* (pp. 129-159). Philadelphia: W.B. Saunders Co.
- Sin, K. M., Kwon, J. O., & Kim, E. Y. (2014). Factors associated with new graduate nurses' reality shock. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), 292-301.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.292>
- Standard Korean Language Dictionary. (2015). *The national institute of the Korean language*. Retrieved February 1, 2015, from <http://stdweb2.korean.go.kr/main.jsp>
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publication.
- Suh, Y. O., & Lee, K. W. (2013). Lived experiences of new graduate nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(2), 227-238. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.2.227>
- Veenman, S. (1984). Perceived problems of beginning teachers. *Review of Educational Research*, 54, 143-178.
- Walker, L. O., & Avant, K. C. (2010). *Strategies for theory construction in nursing* (5th ed.). New York: Prentice Hall.
- Webber, R. A. (1976). Career problems of young managers. *California Management Review*, 18, 11-33.
- Yi, M., Lee, S. W., Kim, K. J., Kim, M. G., Kim, J. H., Lee, K. H., et al. (2006). A review study on the strategies for concept analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 36(3), 493-502.
- Yoon, S. H. (2002). A study on new graduate nurses' clinical experience of adaptation. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(1), 55-72.