

편입과정을 거쳐 입사한 신규간호사의 적응경험

김 미 영¹⁾ · 원 종 순²⁾

서 론

연구의 필요성

최근 한국의 사회, 경제적 구조 변화와 함께 대학교육에서의 교육 개혁은 더욱 민감하고 빠른 속도로 변화하고 있다. 이런 변화 중 하나는 대학의 편입학제도의 확대 실시이며 그동안 편입학이 거의 전무했던 의료관련학과도 1998년 이후 편입학생들이 증가하고 있다. 이 중 간호학과는 타 학과를 마치고 다시 들어오는 학사편입생과 타 학과를 2년까지 다니다 들어오는 일반편입생의 수가 날로 늘어나고 있다(Shin, Cha, & Kim, 2003).

편입생들이 간호학과로 편입하는 주요 목적은 전공의 장래성을 고려하여 적성에 맞는 전공을 선택하는 것이다(Kim & Oh, 1997). 즉 장기적으로 인생을 계획하게 될 때 향후 발전 가능성이 있고 다양한 진로가 열려 있으며 전문적이고 사회에 기여할 수 있는 보람 있는 직업을 추구하여 간호학과 편입을 선택한다.

그러나 Lee의 연구(Shin et al., 2003에 인용됨)에 의하면 편입학생들의 경우 편입학 후 친구들과의 어려움, 진로문제, 편입학생에 대한 좋지 않은 인식 등 기관 배타주의 성향으로 인해 편입학생들이 많은 스트레스를 받고 있다. 또한 연구자의 경험에 의하면 편입과정을 거친 간호사들은 입사할 때 불이익을 받지 않을까 하는 염려를 갖고 있는데 여기에서 불이익이란 이미 채용기관에서 나이 제한을 하고 있어서 나이 때

문에 취업이 어렵지 않을까 하는 불안과 학교 성적은 우수하나 나이가 많다는 이유 때문에 희망하는 취업 기관을 선택하지 못하는 실정을 말한다. 이러한 스트레스를 갖고 편입학한 학생들은 졸업 후 신규간호사로 입사하게 되는데 신규간호사들은 병원이라는 특수한 상황 속에서 속도와 정도의 차이는 있으나 입사 시 누구나 거치게 되는 하나의 과정인 현실 충격으로부터 간호업무에서의 증가하는 지식 및 기술적 요구와 육체적 노동, 야간 및 주말근무, 직업적인 책임 등 다양한 문제에 부딪히게 되며(Kim, B. S. et al., 1999) 그 결과 부적응을 초래한다(Son, Koh, Kim, & Moon, 2001). 국내에서 2005년 입사 1년 이내에 신규간호사의 이직율은 15.6%로 보고되었으며(Legislation Committee, 2007), 미국에서 신규간호사의 이직율은 35~60%에 이른다(Halfer & Graf, 2006).

지금까지 간호사로 입사 후 첫 임상경험에 대한 연구동향은 국내, 외적으로 많이 보고되어 왔다. 신규간호사의 경험과 관련된 연구주제로는 신규간호사의 스트레스(Kelly, 1996), 사회화 경험(Kim, B. S. et al., 1999), 역할 적응(Kim & Park, 1990; Son et al., 2001) 등이 주류를 이루어 왔으며 연구결과 신규간호사들은 스트레스, 긴장, 버거움 등의 부정적 임상 경험을 거치며 어렵게 적응한다. 이러한 어려움의 이유로는 과중한 간호업무(Bowels & Candela, 2005; Kim & Park, 1990; Lee, 2000), 의사소통 문제(Jackson, 2005; Kelly, 1996; Kim, B. S. et al., 1999; Perry, 1997), 역할갈등과 역할 모호성(Ahn, 1996) 등으로 제시되었다.

그러나 1990년대 말, 대학의 편입제도 개선 및 확대에 의해

주요어 : 편입과정을 거친 간호사, 적응, 현상학

1) 이대동대문병원 교육행정과장

2) 을지대학교 간호학과 부교수(교신 저자 E-mail: jswon@eulji.ac.kr)

투고일: 2007년 7월 9일 심사완료일: 2007년 8월 4일

증가 추세에 있는 편입과정을 거친 간호사들이 임상현장에서 어떻게 적응해 가는가에 대한 연구는 전혀 이루어지지 않았다. 특히 오랫동안 장유유서의 유교전통을 이어온 우리나라에서 편입과정을 거친 나이 많은 신규간호사들이 다양한 직종이 모여 있고 복잡한 서열식 조직구조를 가지고 있는 병원환경에 적응하려면 여러 가지 어려움을 겪게 되리라는 것은 예견되는 바이다.

이에 본 연구는 인간행동의 본질을 확인하고 인간의 이해를 추구하고자 현상학 방법을 적용하여 점차 증가하고 있는 편입과정 신규간호사의 경험의 본질을 확인하고 이들의 긍정적인 역할 적응을 돕는데 기초가 되는 자료를 제공하고자 시도되었다.

연구 목적

본 연구는 간호학과 편입과정을 거친 간호사들의 적응 경험을 파악하여 그들의 경험을 이해하고, 경험의 의미에 대한 본질을 추구하기 위함이다. 따라서 편입과정을 거친 간호사들이 적응하는데 영향을 미치는 병원의 하부문화를 이해하고 나아가 간호사로서의 정체성을 높여 긍정적인 역할 적응을 돕고자 하는데 목적이 있다. 본 연구의 질문은 ‘편입과정을 거친 간호사들의 적응경험은 무엇인가?’ 이다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 편입과정을 거쳐 입사한 신규간호사들의 적응 경험을 파악하기 위해 인간 경험의 의미에 중점을 두고 본질을 파악하는데 목적을 두는 현상학적 방법을 사용한 질적연구이다. 현상학 방법 중 Colaizzi(1978) 방법을 선택한 것은 간호사들이 적응하는데 영향을 미치는 요인들을 이해하기 위해 Colaizzi 방법의 특성이 연구에 참여한 참여자들의 공통적인 속성을 도출하는데 초점을 두었기 때문이다(Kim, B. H. et al., 1999).

연구 참여자 선정 및 윤리적 고려

본 연구의 대상은 4년제 대학이나 3년제 전문대학 간호학과에 학사 편입 또는 정원 외 입학하여 소정의 간호교육과정을 이수하고 졸업을 한 면허간호사로 입사 후 최소 만 18개월이 지난 대학부속 종합병원에 근무하며 본 연구의 목적을 듣고 연구에 참여하기로 동의한 6명의 간호사로서 편의표본에 의해 추출되었으며 면담에서 같은 유형과 범주가 반복적

으로 나타나고 더 이상 새로운 범주가 나타나지 않은 즉 자료가 포화될 때까지 표집한 숫자였다. 본 연구에서 편입과정을 거쳐 입사한 신규간호사의 적응의 의미를 입사 후 18개월 지난 간호사로 판단한 것은 신규간호사로서의 적응 기간은 적어도 1년 이상이 소요되지만 업무의 여유가 생기고 편안해지기까지에는 1년 반이 지나야 한다는 참여자의 의견을 반영하였기 때문이다. 본 연구에 참여한 간호사의 입사 시 연령은 27세에서 35세로 평균 나이는 29세였으며, 간호학과로 편입하기 전 응급구조학과, 정보처리학과, 영문과, 사회복지학과, 생물학과 등을 다녔고, 졸업 후 조교나 연구원, 회사원, 선교활동 등의 경험이 있었다. 입사 후 간호사로서의 경력은 만 2년에서 4년으로 평균 3년의 경력을 갖고 있었다.

연구자는 면담을 시작하기 전 연구 참여자의 권리와 사생활을 보호하기 위하여 연구 이외의 자료로는 사용하지 않을 것과 면담 도중 철회할 수 있으며 익명성 보장 등에 대해 설명하였고 서면과 구두로 설명을 들은 참여자는 연구 참여 동의서에 서명하였다.

자료 수집 방법

자료 수집 기간은 2007년 3월부터 4월까지 2달간이었으며, 면담장소는 참여자들이 원하는 장소로서 병원이나 학교의 조용한 연구실에서 이루어졌다. 자료수집은 처음에 개방적이고 심층적인 면담으로 시작하였으며, 면담을 진행시키기 위한 주요 질문은 “편입과정을 거친 간호사들이 적응하기 위해 어떤 경험을 하였는지 이야기해 주세요.”였다. 면담 과정에서 참여자가 자연스럽게 이야기를 다 하였지만 연구자들이 인터뷰 가이드를 위해 준비해온 질문 내용이 나오지 않았을 때 반구조적인 질문형식을 사용하였다. 인터뷰 질문은 문헌과 연구자의 임상경험에 근거하였으며, 질문의 내용은 “편입과정을 거친 간호사로서 적응하는데 가장 어려웠던 점은 무엇인가?”, “어려움이 있을 때 어떻게 대처하였는가?”, “다른 신규간호사와 다른 점은 무엇이라고 생각하는가?”, “편입과정을 거친 후 배간호사가 입사한다면 어떤 조언을 하고 싶은가?” 등이었다. 면담에 소요된 시간은 50분에서 120분으로 평균 90분이었고, 모든 참여자는 두 차례의 면담을 가졌다. 1차 면담 후 2인의 연구자가 함께 자료를 분석하여 2차 면담의 방향과 추가 질문 사항을 정리하여 2차 면담을 실시함으로써 자료수집과 분석을 순환적으로 유지하였다. 범주의 포화는 6명의 참여자가 10번째 인터뷰에 응한 후 도달되었다. 또한 3명의 참여자로 구성된 1회의 집단 인터뷰를 통해 주제를 명확히 정련하였으며, 현장노트를 이용하여 인터뷰 동안 연구자가 느낀 신체적 움직임이나 얼굴 표정 등을 파악하였다. 모든 면담은 분석을 위하여 녹음하였으며, 녹음된 테이프는 필사하여 컴퓨터에 입

력하였다.

연구자들은 자료수집에 앞서 연구질문과 연구방법에 대한 토의를 통해 질적연구에 대한 민감도를 높였으며 또한 연구 주제에 대해 어떤 선입견을 갖고 있는지 서로 반추해 보았다. 본 연구자의 경우 간호사로서 이전의 경험이 자료수집과 분석 과정에 영향을 미칠 수 있으므로 연구자가 선입견 없이 인터뷰를 시행한다는 것은 논쟁의 여지가 있다. 따라서 이전의 경험의 효과를 최소화하기 위해 ‘판단중지(bracketing)’의 기술을 이용했는데 나이가 많은 간호사에 대해 알고 있는 선가정과 병원 간호사가 직면하고 있는 문제들을 판단중지 하였다. 이 연구의 토대가 되는 주요 가정은 ‘간호사는 대다수 여성 그룹이고 간호사의 위계질서가 군대조직같이 엄격하다’, ‘대부분의 간호조직이 연공서열을 중시한다.’로서 이러한 가정을 매 인터뷰 전과 자료 분석 전에 판단중지 하였다.

자료 분석 방법

자료 분석 방법은 Colaizzi(1978)가 제시한 6단계 분석방법의 단계를 따랐다.

1단계는 자료에서 느낌을 얻기 위해 참여자의 기술(protocols)을 읽는 단계로서 경험의 의미를 전체로서 이해하기 위하여 필사본을 반복하여 읽었다.

2단계는 의미있는 진술(significant statement)을 도출하는 단계로서 필사본으로부터 직접적으로 조사된 현상을 진술문으로 끌어냈다. 예를 들어 “나이가 많기 때문에 약간의 언어지는 것이 있을 것이라는 생각을 했지만 신규의 자세로 안보였던 같아요. 지금도 내 밑에 들어온 친구들이 더 빨리 크고 있거든요” 등의 의미있는 진술은 150개로 확인되었다.

3단계는 의미있는 진술에서 좀 더 일반적인 형태로 재진술(General restatement)하는 단계로 이 단계에서 연구자는 참여자의 언어로부터 개념간의 유사점과 차이점을 비교분석하면서 좀 더 추상적인 개념으로 전환하였다. 상기의 의미있는 진술은 “신규 자세가 아니면 발전이 더뎠다”로 분석되었으며 70개의 주제로 묶여졌다.

4단계에서는 의미있는 진술과 재 진술로부터 구성된 의미(Formulated meaning)를 끌어내는 단계로 이 단계에서 연구자는 연구자의 통찰력을 이용하여 참여자의 언어보다 연구 언어로 전환하였다. 따라서 상기의 주제는 “신규답게 행동하기”로 분석되었으며, 39개의 주제모음으로 묶여졌다.

5단계는 도출된 의미를 주제(Themes), 주제모음(Theme clusters), 범주(Categories)로 조직하는 단계로서 각 진술로부터 주요 의미를 도출하고 비교분석과정을 거치면서 범주에 이름을 부여하는 단계였다. 상기 주제모음은 “나이 버리기”의 범주로 명명되었으며 최종적으로 6가지 범주로 구성되었다. 이

단계에서 범주의 내용이 처음에 진술한 내용의 맥락을 유지하고 있는지 확인하기 위해 범주와 필사본간의 확인과정을 거쳤다.

6단계는 주제를 관심 있는 현상과 관련시켜 명확한 진술로 완전하게 최종적인 기술(Exhaustive description)을 나타내는 단계로서 이 단계에서 6개의 범주는 편집과정을 거친 간호사를 위한 경험의 구조를 나타냈다.

연구의 신뢰도, 타당도

본 연구는 도출된 결과의 타당성을 확인하기 위하여 참여자 중 한 참여자와의 지속적인 피드백을 통해 연구자의 시각에서 자료를 잘못 해석하여 생길 수 있는 문제에 대한 타당성을 확보하였다. 참여자들과의 집단모임을 통해 연구결과로부터 도출된 주제를 확인하였으며 이 과정에서 참여자들은 “예, 맞아요. 잘 파악되었어요.”라는 반응을 보였다. 또한 유사한 경험이 있는 다른 참여자에게 결과를 제시하였을 때 자신의 경험을 설명하고 있는지를 확인하는 과정을 거쳤다.

연구자의 범주화 과정에 대한 신뢰성을 확인하기 위해서 면담동안 같은 질문을 다른 형태로 제시함으로써 반복확인을 하였다. 분석 초기부터 두 명의 연구자는 자료로부터 나타난 주제를 도출하기 위해 독자적으로 분석 작업을 하였으며, 4회의 모임 과정에서 토론을 통해 도출한 주제에 대해 90% 이상의 일치율을 나타냈다.

연구 결과

본 연구 결과 편집과정을 거친 간호사가 적응하는데 경험하는 본질적 주제는 ‘나잇값에 대한 책임감 갖기’, ‘선후배간 위계질서 따르기’, ‘양가감정 겪기’, ‘상하 지지기만 확보하기’, ‘나이 버리기’, ‘자리매김하기’로 나타났다<Table 1>. 편집과정을 거친 간호사는 입사할 때 나이를 버려야겠다는 마음가짐을 갖고 들어오지만 실제 간호 사회의 엄격한 위계질서를 경험하면서 갈등을 하고 양가감정을 겪는다. 그러나 적응을 위해 선후배간 위계질서를 따를 수밖에 없고 나이를 포기해야 하는 행동전략을 지속적으로 수행한다. 시간이 지나면서 나이로 인한 상하 지지기반을 확보하게 되고 업무에 적응한 이후에는 나이에 맞는 내 자리를 찾아 가고자 오히려 나이를 의식하게 된다.

나잇값에 대한 책임감 갖기

나잇값에 대한 책임감은 참여자가 스스로 선택한 간호학과 편집 결정에 대해 내 나이에 맞게 잘 행동하고 있는 것일까

<Table 1> 편입과정을 거친 간호사의 적응경험

주제모음	범주
짧은 시간에 배워야 한다는 부담감 주위 사람의 기대감에 부응하려고 노력함 나으로 인해 불편할 것을 염려함 내 나이를 알고 행동함 미래를 계획함 매사에 조심함 책임질 나이에 결정을 해서 후회하지 않음	나잇값에 대한 책임감 갖기
적응기간이 지나야 말을 놓을 수 있음 타 병원의 경력자도 처음에는 신규 역할을 해야 함 간호업무는 계속적으로 다음 업무에 영향을 미침 간호사의 위계질서는 입사 순서를 바꿀 수 없음	위계질서 따르기
선배가 다른 신규와 비교하지만 이해할 수 있음 몸은 편하지만 마음은 불편함 평범하지만 특별한 대우를 받기 원함 다른 신규에 비해 선배로부터의 교육이 미흡하다고 느낌 나이를 의식하지 않지만 나도 모르게 의식함 상처를 받지만 위로도 받음 이직하고 싶어도 나이 때문에 시도하지 못함 업무의 부담을 똑같이 하되 말투는 대접을 받았으면 함	양가감정 겪기
나이 때문에 위 선배와는 통하는 부분이 있음 나이의 경력으로 위, 아래 동료와 친해질 수 있음 동료가 나를 이해해줄 때 건디게 함 나의 처지와 유사한 경험을 한 간호사의 격려가 위로가 됨 나이 차가 있어 덜 혼남	상하 지지기반 확보하기
입장 바꿔놓고 생각하기 먼저 다가서기 상대방 힘들 때 도와주기 내색하지 않기 선배대접 해주기 자기 잘못 인정하기 참고 지내기 신규답게 행동하기	나이 버리기
적응 후에는 융화에 조절을 둬 전체적인 안목을 가져야 함 업무와 대인관계의 조화가 있어야 함 나를 인정해주는 예외 규정이 있음 실력을 배양해야 함 동료간호사와의 경쟁을 의식함 문제해결능력을 길러야 함	자리매김하기

를 고려하는 것이었다. 나이에 맞는 일과 행동을 한다는 것은 다른 신규간호사들에 비해 나이가 많으니까 빨리 익혀서 짧은 시간에 이루어야 한다는 부담감과 동료들로부터 무시당하지 말아야 한다는 자각지심이었으며, 나이가 많고 다른 전공의 경험이 있는 자신에 대해 뭔가 다른 것이 있을 것이라는 주위 동료들의 기대감에 부응하려는 노력이었다. 이러한 노력에는 자신의 입장만 생각하는 것이 아니라 좀 더 다른 관점에서 보려는 태도였으며 나이 많은 신규인 '나'로 인해 선배간호사가 불편해 할 것을 염려하는 마음이었다. 따라서 신규간호사의 입장이지만 인간관계에서나 업무에 있어서나 더 긴장하고 책임감을 가지려는 태도로 나타났다.

내가 신규이지만 말하자면 인간관계에 있어서나 일을 처리하는데 있어서 조금 더 긴장하고 책임감을 갖고 있었던 것 같아요 내 결정에 진정한 책임을 질 나이에 어려운 결정을 했기 때문에 나의 결정에 대해 후회하지 않으려면 책임감이 있어야 하고 정확하게 열심히 하면 사람들도 인정을 해주고 인정을 받게 되면 주변 사람과 돈독해지고

나이가 좀 많은 사람의 행동 패턴은 아무래도 조금 더 조심스럽고 저 같은 동기의 현역 애들하고는 행동이 틀려요 정말 일하는 게 약간의 신규 같지 않은 울드라고 ..그런 말들이 있어요

선후배간 위계질서 따르기

참여자들이 간호학으로 편입하여 간호사가 되겠다는 결정을 하였을 때 주변 사람들에 의한 평은 대체로 간호사의 대부분이 여성이고 서열이 군대조직 같아서 입사하면 적응하기 어려울 것이라는 내용이었다. 실제로 간호사회에 들어왔을 때 말로만 듣던 엄격한 간호사회에 신규간호사로서 모든 사람들로 부터 관심의 대상이 되었고 기존에 형성된 사회에 타깃이 된 느낌이었다. 신규간호사로서 말단이라는 위치는 위 선배의 권위에 무조건 복종해야 함을 의미했으며 업무경력이 위인 사람은 나이가 많은 신규간호사에게 나이와 상관없이 말을 놓을 수 있었고 공식적인 입장이나 가르칠 때는 내가 선배니까 반말을 한다는 분위기였으며, 경력자가 입사하여도 처음에 신규 역할을 해야 하는 등 간호사의 위계질서는 생각보다 훨씬 엄격하다는 것을 실감하였다.

병원 생활에서는 거의 포기해야 할 것 같아요 나이에 대해서는 대접받을 수 있을 것 같지 않아요 사회생활을 할 때 나이가 많으니까 언니 대접을 받고 그랬는데 여기에서는 포기해야 할 것 같아요 연차가 위인 사람은 나이가 많은 신규에게 나이와 상관없이 말을 놓는 입장이고 공식적인 입장이나 가르칠 때는 내가 선배니까 반말을 한다는 분위기죠

그러나 시간이 지나면서 참여자들은 이러한 낯설고 엄격한 간호현장의 위계질서를 수긍하였는데 나의 업무가 나 자신으로 끝나는 것이 아니라 계속적으로 다음 업무에 영향을 미치고 그런 과정에서 윗사람한테 기술을 배우고 태도를 훈련받아야 하므로 이러한 위계질서에 대한 정당성을 인정할 수밖에 없다는 것이었다. 그러나 간호사로서 어느 정도 적응 기간이 지났을 때에는 나이 문제와 관련하여 대인관계가 편안해지고 동료들로부터 나이에 대한 인정을 받고 또한 존중을 받았다. 그렇지만 위계질서에 대한 입장은 입사할 때 선배는 계속 선배이므로 입사 순서를 바꿀 수 있는 것은 아니었으며 이러한 질서가 깨진다면 간호업무에 혼란을 초래할 수 있다는 입장을 제시하였다.

어떤 부분에서는 예외가 인정되고 있지만 main 줄기에 있어서는 벗어난다는 것이 어려워요 들어왔을 때 선배는 계속 선배인거죠 만약 그렇게 시도를 한다면 그것으로 인해 주변 사람들이 굉장히 불편할 것을 생각하면 사실 그렇게 하고 싶지도 않죠 그 질서를 깬다는 것이 사실은 미안한 마음이 들기도 하고요

여기는 저만 끝나는 게 아니라 내 일을 가지고 죽 이어서 계속 해야 되니까 계속 그렇게 되는 것 같아요 계속 훈련을 시켜야 하니까 간호는 윗사람한테 기술을 받는 거잖아요 제가 그 사람한테 training을 받아야 하고 그 사람한테 훈련을 받아야 되니까 어쩔 수 없는 거잖아요

양가감정 겪기

편입과정을 거친 간호사는 나이가 일반적으로 많기 때문에 취업할 때부터 자신의 학업성적보다 하향 지원을 하는 등 어려움을 겪었다. 나이로 인한 양가감정은 입사 때부터 나이를 의식하지 않겠다고 결심을 하지만 순간순간 나이를 의식하게 되는 상황이었다. 간호부 대외활동에 참석을 못할 때 육체적으로 편했지만 진정한 신규간호사가 아니라는 소외감을 느꼈으며, 선배가 똑같은 신규간호사로 대접을 할 때 팀의 일원이 되었다는 안도감이 들었지만 한편 나이가 많은 사람으로서 나이대접을 받지 못했다는 섭섭함이 있었다. 또한 다른 신규간호사에 비해 선배간호사로부터 나이가 많아서 야단을 덜 맞는 등 나이대접을 받아서 좋겠다는 소리를 들었지만 간호업무를 배우는 입장에서 보면 선배간호사가 엄하게 교육을 시키지 않는 것이 오히려 어린 신규간호사에 비해 차별을 받는 것이라고 느꼈다. 한 참여자는 나이 많은 신규간호사로서의 양가감정을 다음과 같이 진술하였다.

신규들이라면 업무 이외의 간호부에서의 활동, 저 같은 경우 그런 활동에 끼이지 못하고 또 끼어서 하다 보면 스스로 나이를 의식해서 쑥스럽고 그러면서 그런 부분에 완전히 소외감 같은 것을 느껴요 신규간호사라면 근무 끝나고 힘든 것도 있지만 남들이 겪는 것을 난 늦게 시작했기 때문에 못한 것은 소외감을 느끼게 하죠 한편으로 몸이 피곤하니까 다행이라고 생각하면서도 한편으로 소외감을 느끼게 되는 것은 어쩔 수 없어요

그러나 참여자들은 나이가 많다고 특별하게 대우를 받는 것은 부담스럽고 공정하지 않으므로 업무의 분담을 똑같이 하되 말투나 존대어에 대한 대접을 받았으면 하는 바람을 나타냈다.

일단 말투, 극존칭은 아니어도 존댓말을 써주는 것은 확실히 필요한 것 같아요 이 사람이 나이가 많다고 해서 특별히 night를 적게 준다거나 뭐 어떤 힘든 일을 시키지 않으면 오히려 안 되구요 중요한 것은 똑같이 일하게 하지만 나이와 같은 부분을 건드리면 사람이 확실히 마음이 상하는 것 같아요

상하 지지기반 확보하기

참여자들은 나이가 많아서 위 선배들과 통하는 부분이 있었으며 함께 입사한 신규간호사들과는 입사동기로서 업무를 시작한다는 면에서 공통분모를 갖고 있었다. 따라서 마음을 열면 위, 아래 동료와 지지기반을 얻을 수 있는 장점이 있었으며 특히 위 선배들 중에 나의 처지와 유사한 경험을 한 간호사의 격려는 의지가 되고 위로가 되었으며 반면 함께 입사한 동료는 업무상 힘들 때 내편이 되어 주고 나를 이해해줄 때 견딜 수 있는 힘이 되었다.

저는 특별히 어떤 면에서 위, 아래 상관없이 다 동료가 되었던 것 같아요 배경이 특수한 상황이니깐 그 위로도 그렇고 밑으로도 그렇고 왜냐하면 위하고는 나이하고 공통분모이고 밑으로는 간호사를 시작한 면에서 공통분모이기 때문에 제가 마음을 열면 위, 아래로 동료 지지기반을 얻을 수 있어요

또한 나이 차이는 5세 이상 많은 차이가 오히려 유리하다고 판단하였는데 선배간호사와 나이 차이가 적게 나면 경쟁심의 대상이 되어 미움을 받을 수 있지만 나이 차이가 많이 나면 신경전을 벌이지 않아 똑같은 상황이어도 어린 신규간호사에 비해 덜 혼날 수 있는 이점이 있었다. 한 참여자는 나이 차이가 많이 나서 적응하는데 오히려 도움이 되었다고 다음과 같이 진술하였다.

저는 너무 차이가 많이 나다 보니까 오히려 그게.. 가끔 생각을 많이 했거든요 '나이 차이가 많이 나는 게 내가 적응하는데 도움이 되었다.' 그래서 사실 같이 근무하는 사람들을 보면 편입생이 아니더라도 한두 살 애매하게 재수했다가 3년제, 4년제 때문에 1~2살 차이가 나는 경우에는 대개 긴장감을 갖고 자존심을 건드리는 경우가 더 많은데 저는 오히려 나이가 대개 많다 그렇게 생각해서 그런지 오히려 더 편하게 서로를 존대해 줄 수 있었거든요 그게 저는 오히려 도움이 더 많이 되었었다는 생각을 해요

나이 버리기

편입과정을 거친 간호사들은 간호사로 적응하는데 나이가 가장 큰 걸림돌이라고 생각을 하였다. 나이에 대한 생각은 간호사로 입사할 때부터 나이를 의식하지 않고 나이 버리기 전략을 다양하게 사용하였다. 상대방이 혼을 내면 상대방이 겪는 상황이 언젠가 내가 겪는 상황이 될 수 있으므로 입장을 바꿔놓고 이해하고자 하였으며 동료들과 친근하게 지내고자 항상 먼저 다가서려고 노력을 하였다. 선배가 힘들어 보이기

나 후배를 가르치는 입장이 되었을 때 그 선배와 후배의 입장을 헤아려 더욱 도와주고자 하였으며, 어떤 어려운 일이 있어도 내색을 하지 않고 참고 인내하였다.

저 사람이 나를 받아주지 않은 게 밍기만 한 게 아니라 나의 경우를 생각해 보면 저도 대접을 해주기 원하는 만큼 받기도 원하고 어떻게 보면 당연하다. 어쩔 수 없다 그렇게 생각하니깐 이해하게 되요 '그 사람이 겪는 상황이 내가 언젠가 겪는 상황이 될 수도 있고 내가 겪었던 상황이다.'라고 생각하니깐요

마음엔 그런 게 아니지만 그래도 사회생활이라는 게 그런 거구나. 마음은 아니지만 마음으로는 때로는 욕하고 '아니다' 이렇게 생각 하지만은 그 사람 앞에서는 웃어야 하고 그런 경우도 몇 번 있었어요

또한 일을 간과하거나 잘못하였을 때 자신의 잘못을 빨리 인정하고 무엇보다도 선배간호사한테 건방지지 않는 태도가 중요하다고 판단하였다. 특히 편하게 얘기하는 말투나 여유로운 태도, 느린 걸음걸이, 실수를 하여도 당황하지 않는 모습 등은 지양해야 한다고 생각하였으며 적응할 때까지 신규라는 일념으로 지내고 신규답게 행동하는 태도일 때 적응을 빨리 하고 더욱 발전할 수 있다고 주장하였다. 한 간호사는 1년 반 동안 나이를 버려야 한다고 진술하였다.

내가 일을 간과하거나 잘못하거나 하는 문제보다 선배간호사에게 존중해주지 않거나 무시한다든지 그런 것이 오히려 그 사람과 나와서 관계에 있어서 영향을 미치는 것 같아요 그래서 내가 일에 있어서 실수를 하더라도 내가 숙이고 잘못을 인정하고 배우고자 하는 것에 대해서 받아들이고 건방지지 않는 태도 그런 게 있으면 그 사람도 어떤 error가 있었다고 해도 그런 면에 대해 다시 한번 기회를 주는 거죠

1년 반 동안은 정말 나이를 버리고 해야 내가 적응할 수가 있어요 나이 적은 먼저 들어온 선배를 반말을 하면 오히려 당하죠 왜냐면 나이 많은 선배는 알보이기는 싫거든요 내가 위 그레이드인데 또 알보이기는 싫으니까. 그 사람한테 가르치는 걸 해야 된다는 생각 때문에 반말을 해야 되거든요 자기가 신규라는 생각을 해야 되요 어디서 무얼 했던 간에 신규라는 생각을 해야 돼요

자리매김하기

업무에 적응을 하였다는 것은 독자적으로 업무를 담당할

수 있으며, 후배간호사를 교육하는 입장이 되었다는 것을 의미하였지만 무엇보다 간호사들은 내 위상에 맞는 행동을 해야 한다고 판단하였다. 즉 업무와 대인관계를 잘 조화하기 위해 동료들과의 융화를 강조하였고 일을 전체적으로 보는 안목을 갖고자 하였다. 특히 업무의 숙련도에서 어느 정도 적응을 하였지만 문제가 발생하였을 때 우선순위를 결정하고 빠르게 의사결정 하는 능력에 있어서는 미숙하였으므로 문제해결능력을 함양하는데 관심을 가졌다. 또한 그동안 업무에 적응하느라 소홀하였던 자기계발을 위해 잠재력을 발휘할 실력을 배양하고 대학원 진학 등의 기회를 탐색하였으며, 동료간호사와의 경쟁을 의식하며 내 자리를 빨리 찾아가야 하는 자리매김에 몰두하였다.

1년 반 이상부터는 다 한꺼번에 섞이거든요 그러니까 이제 는 내가 나이가 많다 적다가 버려진 상태이기 때문에 그 때는 선생님들(선배들)하고 얼마나 융화가 되느냐 그거거든요 그리고 내가 얼마나 내 자리를 찾아가느냐 하느냐가 문제죠 업무와 대인관계가 잘 조화가 되어야 긍정적으로 에너지가 생기는 것 같아요 어느 한 면으로 치우치게 되면 포기하거나 아니면 좌절하고 그래서 안 되겠다 하는 생각을 하겠죠

논 의

본 연구는 편입과정을 거친 후 간호학을 전공한 간호사가 병원에 입사하여 적응하면서 겪는 경험의 의미구조를 탐색한 연구이다. 본 연구의 경험구조는 엄격한 위계질서 속에서 나이 많은 후배와 나이 어린 선배 간에 갈등을 겪으면서 적응해 가는 과정으로 그 배경에는 나이로 인한 제도와 문화가 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다.

본 연구에 참여한 6명 간호사의 입사 시 평균 나이는 29세로 나이 많은 후배와 나이 어린 선배간의 존칭과 호칭 등의 의사소통 문제를 경험하였다. 일반적으로 우리나라 사람은 나이가 보다 많은 사람에 대해서는 나이에 따른 대우를 해오는 '나이문화'가 있지만 나이 많은 신규간호사를 가르치는 어린 선배 간호사의 입장에서 볼 때 가르칠 때 존대를 하는 것은 위신이 서지 않고 위계질서를 유지하는데 어렵다고 생각하였다. 반면 나이 많은 신규간호사들은 엄격한 위계질서가 존재하는 간호사회에서 신규간호사로서 적응하는데 나이가 많은 것이 걸림돌이라 생각하여 몸을 낮추고 신규같이 행동하려는 태도 등 불협화음을 최소화하고자 하였다. 또한 끊임없이 "내 나이에 맞게 잘 행동하고 있는 것일까"를 숙고하면서 선배에게는 되바라진 후배로 보이지 않기 위해 주의하고 후배에게는 위신을 잃지 않는 선배가 되기 위해 스스로 조심함으로써 조직에 잘 적응하려는 순응의 태도를 보였다.

이러한 특성은 일반적인 신규간호사의 특징과도 유사하였는데 3~4년 이상 실무경험이 있는 간호사를 대상으로 신규간호사로서의 1년간 경험을 후향적으로 회상하여 조사한 연구에 의하면 신규간호사로서 그 당시에 대우가 불공평하거나 비인간적이어도 불평하지 않았으며, 스트레스를 언급하면서도 스트레스에 대한 지지가 부족하다고 인지하지 않은 특징을 나타냈다(Kelly, 1996).

반면에 19명의 간호사를 대상으로 근무생활에 대해 이야기 방법으로 서술한 연구에서는 불공평한 대우를 받거나 권력의 남용, 윤리적 문제가 발생했을 때 저항(Resistance) 행위를 한다고 서술하였다. 간호사들은 이런 저항 행위가 조직 체제에 큰 변화를 제시하지 않았지만 실무에서의 변화로서 그와 같은 행동 후에 더 자신감을 갖고 파워를 느꼈다(Garon, 2006). 즉 공개적으로 의사소통하는 것은 건강한 조직의 중요한 부분이라 할 수 있는데 Hahn(2006)의 연구에서 집단행동에서 개인이 동일시하는 연고 집단이나 집단 내에 동조하는 행동의 빈도가 높을수록 사회적응 수준은 높았으나 개인에게 스트레스를 유발함으로써 심리적 부담을 수반한다는 의미와 같은 맥락이라 할 수 있다. 따라서 본 연구의 결과에서 '양가감정 겪기', '위계질서 따르기', '나이 버리기' 등의 개념이 의미하는 것은 나이 많은 신규간호사가 적응은 잘 할 수 있지만 솔직하고 왕성한 서로간의 의사소통은 부족한 것으로 사료된다.

본 연구에서 나이 많은 신규간호사가 적응할 때 대인관계에서 환자나 의사, 관리자와의 관계보다 동료간호사와의 관계를 주로 언급하였다. 이는 Kim과 Park(1990)의 연구에서 동료와의 관계가 신규간호사 초기에는 중요도가 낮았으나 3개월 이후 계속 중요도를 높게 지각한다는 결과와 Son 등(2001)의 연구에서 인간관계 갈등의 주요 요인이 선배간호사와의 관계라고 지적한 내용 등과 일치한다. 또한 Halfer와 Graf(2006)의 연구에 의하면 12개월이 지났을 때 간호사들은 비로소 팀의 일부분이 되었다고 느꼈으며, Kim과 Kim(2005)의 연구에서 간호사의 업무 특성이 다른 간호사와의 업무진행을 고려해야 하므로 팀워크의 필요성을 제시한 결과와 같은 맥락이라 할 수 있다. 본 연구에서도 간호사들이 팀원으로 인정을 받았을 때 소속감을 갖게 되고 편안함을 느꼈다고 주장함으로써 신규간호사가 적응을 할 때 동료간호사와의 팀 접근의 중요성을 강조하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 간호교육에서는 팀 접근보다 개인적인 수행에 초점을 둔 교육이 이루어져 왔으므로(Kelly, 1998) 신규간호사는 팀의 구성원으로 기능하는데 준비되어 있지 않았음을 시사하고 있다. 이는 추후 이러한 연구결과를 기반으로 하여 교육의 방향이 제공되어야 한다는 것을 의미한다.

본 연구에서 나이가 많은 신규간호사는 나이가 어린 선배간호사와의 관계 시 업무의 실수보다 선배간호사를 존중해주

는 태도가 더 중요하다는 사실을 지적하고 있다. 이는 신규간호사의 적응에 영향을 미치는 요인을 업무문제로 지적한 Kim과 Park(1990)의 연구와 Bowles와 Candela(2005)의 연구와 대조를 이루었다. 이와 같이 간호가 대인관계와 밀접한 관련성을 갖는 것은 간호업무가 의료서비스로 인식되면서부터 대인관계의 중요성에 역할의 무게가 더해짐으로써 발생하는 현상이며 간호가 본질적으로 전문직이라는 사실에 기여한다(Wong & Lee, 2000)는 입장을 뒷받침한다.

편입과정을 거친 나이 많은 간호사는 추후 자신과 유사한 배경을 가진 간호사가 잘 적응하기 위해서는 업무의 분담에 있어서는 공정하게 대하되 말투나 호칭에 대해서는 존대어를 해주기를 원하였다. 이러한 의미는 간호업무와 나이를 구분할 수 있는 조화로운 간호현장 문화가 정착될 필요성을 제시하며 나아가 나이 많은 간호사가 적응하는데 영향을 미치는 복잡한 의미구조에 대한 통찰력을 제시한다 하겠다.

본 연구의 간호학적 의의를 교육과 실무, 연구 측면에서 살펴보면, 먼저 교육적인 측면에서 학부와 대학원 교육프로그램 등에서 간호학을 전공한 졸업생들이 나이가 많은 동료와 어떻게 효과적으로 일할 수 있는지에 대한 교육이 제시되어야 한다. 본 연구의 간호사들은 일반 신규간호사들에 비해 의지가 굳고, 대인관계술이 좋고, 여유롭고 덜 스트레스를 받는 성향을 나타냈는데 이는 나이가 들면서 정서의 자기조절 능력이 좋아지기 때문이라는 관점으로도 해석할 수 있다(Hahn, 2006). 따라서 나이 많은 간호사의 잠재성을 이해하고 그들의 기여에 대한 가치를 인지할 필요가 있으며 또한 보다 폭넓은 수용적인 태도를 가질 수 있는 교육 환경이 제공되어야 함을 시사한다.

다음으로 간호실무 측면에서는 신규간호사 교육내용에 점차 연령과 학문적 배경이 다양한 신규간호사 입사 비율이 증가하고 있는 실무현황이 반영되어야 한다. 즉 신규간호사 교육시 선후배 간호사들 간의 대인관계술 내용을 강화할 필요가 있으며, 특히 공개적인 의사소통이 소통되는 문화가 격려되어야 한다. 또한 프리셉터와 프리셉티와의 관계는 가르치고 배우는 개인적 관계 차원을 넘어서 환자간호에 함께 참여하는 팀이라는 개념으로 인식되어야 하며, 이러한 팀 접근 훈련 교육프로그램이 2~3개월간의 프리셉터쉽으로 그치지 않고 그 이후에도 멘토쉽 등과 같은 신규간호사 적응을 위한 공식적인 교육제도를 통해 지속적으로 제공될 필요가 있다.

마지막으로 간호연구 측면에서 보면, 본 연구에 참여한 간호사들과 일반 신규간호사와의 차이점은 나이가 많고, 간호학문 이외의 다른 학문을 전공하였고, 간호대학으로 편입하기 전 사회인으로서 경험을 갖고 있다는 것을 들 수 있다. 이러한 경험은 일반 신규간호사들이 문제발생 시 당황하고 위축

되며 문제해결을 위해 자신을 변화시키려는 태도임에 비해 나이가 많고 다양한 경험을 가진 신규간호사들은 주변의 선배간호사나 의료진에 도움을 요청하는 등 주변을 둘러보고 인력자원을 활용하며 유사한 상황에 처하더라도 미리 예방하는 방식으로 대처하고자 하는 차이를 나타냈다. 미국의 경우 간호사의 평균 나이가 44.5세(Letvak, 2003)이지만 간호조직에서 간호사의 나이가 문제가 되지 않으며 오히려 이들의 장점을 부각하는 연구들(Letvak, 2002, 2003; Norman et al., 2005)이 활성화되고 있다. 간호사의 업무는 다양한 문제해결능력과 대처기술이 요구되므로 나이와 다양한 경험을 가진 간호사들에 대한 심층연구나 일반 신규간호사들과의 대처능력 비교 연구 등은 추후 간호인력을 활용하는데 반영할 가치가 클 것으로 사료된다.

결론 및 제언

본 연구는 인간 경험의 의미에 중점을 두고 본질을 파악하는데 목적을 두는 Colaizzi의 현상학적 방법을 사용한 질적연구로서 간호학과 편입과정을 거친 간호사들의 적응 경험을 파악하여 그들의 경험을 이해하고, 경험의 의미에 대한 본질을 추구하기 위하여 시도하였다.

본 연구의 대상은 간호학과에 학사 편입 후 졸업한 간호사로 본 연구의 목적을 듣고 연구에 참여하기로 동의한 6명의 간호사이었다. 자료 수집은 반구조적이고 심층적인 면담을 사용하였으며, 면담을 진행시키기 위한 주요 질문은 “편입과정을 거친 간호사들이 적응하기 위해 어떤 경험을 하였는지 이야기해 주세요.”이었다. 편입과정을 거친 간호사가 적응하는데 경험하는 본질적 주제는 ‘나잇값에 대한 책임감 갖기’, ‘선후배간 위계질서 따르기’, ‘양가감정 겪기’, ‘상하 지지기만 확보하기’, ‘나이 버리기’, ‘자리매김하기’로 나타났다. 간호사들은 나이에 따른 제도와 문화로 인해 나이 많은 후배와 나이 어린 선배간의 의사소통 문제를 경험하였고 엄격한 위계질서가 존재하는 간호사회에서 몸을 낮추는 신규다운 태도를 통해 나이를 버렸으며, 나이 많은 간호사의 장점이라고 할 수 있는 여유로운 생각과 원만한 대인관계술, 책임감 있는 태도 등을 통해 업무에 적응한 이후에는 나이에 맞는 내 자리를 찾아가고자 오히려 나이를 의식하였다.

이상의 연구결과는 편입과정을 거쳐 입사한 신규간호사가 적응을 하는 데는 간호지식, 기술 등의 업무관련 요인보다는 나이를 버리고 선후배 위계질서를 잘 따르는 자세, 태도 등의 대인관계 요인이 더 중요하다는 것을 시사한다. 그러나 이러한 적응 경험은 성공적인 성취감 보다는 무조건 참고 견뎌야 하는 억압감과 선후배간의 갈등문제, 상위체계인 한국사회의 나이 문화로 인한 갈등 등의 과제를 안고 있다. 따라서 향

후 증가 추세에 있는 편입과정을 거친 간호사가 간호현장에 보다 잘 적응하도록 하기 위해서는 간호사회의 선후배 위계 문화와 상충하는 한국사회의 나이문화에 대한 재인식과 함께 간호업무와 나이를 구분할 수 있는 조화로운 간호현장 문화 창조를 위한 노력이 요구된다고 하겠다.

본 연구 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구에서의 나이가 많은 신규간호사의 경험이 국내의 연구 결과로 대표성을 갖기 위해서는 다양한 환경에서의 반복연구를 시도할 것을 제언한다. 둘째, 편입과정을 거친 나이 많은 간호사가 전문직 간호사의 역할로 적응을 할 때, 적응 단계에 따라 어떤 적응 과정을 경험하는지에 대해 연구할 것을 제언한다.

References

- Ahn, E. K. (1996). *The role conceptions of new nurses*. Unpublished master's thesis, Chungnam National University, Daejeon.
- Bowles, C., & Candela, L. (2005). First job experiences of recent RN graduates: Improving the work environment. *J Nurs Adm*, 35(3), 130-137.
- Colaizzi, P. E. (1978). *Psychological research as the phenomenalist views it existential phenomenological alternative for psychology*. New York: Oxford University press.
- Garon, M. (2006). The positive face of resistance: Nurses relate their stories. *J Nurs Adm*, 36(5), 249-258.
- Hahn, D. W. (2006). The effects of the normative social behaviors connected with Korean confucian culture upon subjective well-being. *The Korean Journal of Health Psychology*, 11(2), 363-387.
- Halfer, D., & Graf, E. (2006). Graduate nurse perceptions of the work experience. *Nurs Econ*, 24(3), 150-155.
- Jackson, C. (2005). The experience of a good day: A phenomenological study to explain a good day as experienced by a newly qualified RN. *Accid Emerg Nurs*, 13, 110-121.
- Kelly, B. (1996). Hospital nursing: 'It's a battle!' a follow up study of English graduate nurses. *J Adv Nurs*, 24, 1063-1069.
- Kelly, B. (1998). Preserving moral integrity: A follow-up study with new graduate nurses. *J Adv Nurs*, 28(5), 1134-1145.
- Kim, B. H., Kim, K. J., Park, I. S., Lee, K. J., Kim, J. K., Hong, J. J., Lee, M. W., Kim, Y. H., Yoo, I. Y., & Lee, H. Y. (1999). A comparison of phenomenological research methodology. *J Korean Acad Nurs*, 29(6), 1208-1220.
- Kim, B. S., Ryu, E. J., Kim, K. 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, C. J., & Park, J. W. (1990). An exploratory study of role adaptation of newly employed nurses. *J Korean Acad Nurs*, 20(1), 50-59.
- Kim, J. Y., & Kim, I. S. (2005). Experience of preceptorship for newly employed nurses. *Clin Nurs Res*, 10(2), 75-88.
- Kim, T. Y., & Oh, K. H. (1997). A survey of consciousness of Mokwon university students on transferring into the university. *Korean Communication in Stat*, 12(1), 176-196.
- Lee, K. J. (2000). *A study on the relationships among polyclinics nurses' job stress, perceived health state and health promotion behaviors*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Legislation Committee (2007). *Survey on disposition of hospital nurses in Korea*. Seoul: Hospital Nurses Association.
- Letvak, S. (2002). Retaining the older nurse. *J Nurs Adm*, 32, 387-392.
- Letvak, S. (2003). The experience of being an older staff nurse. *West J Nurs Res*, 25(1), 45-56.
- Norman, L. D., Donelan, K., Buerhaus, P. I., Willis, G., Williams, M., Ulrich, B., & Dittus, R. (2005). The older nurse in the workplace: Does age matter?. *Nurs Econ*, 23(6), 282-289.
- Perry, L. (1997). Critical incidents, crucial issues: insights into the working lives of registered nurses. *J Clin Nurs*, 6, 131-137.
- Shin, K. R., Cha, E. J., & Kim, Y. H. (2003). The lived experience of a student transferring unto the nursing program. *J Korean Acad Nurs*, 33(6), 772-730.
- 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.
- Wong, F. K. Y., & Lee, W. M. (2000). A phenomenological study of early nursing experiences in Hong Kong. *J Adv Nurs*, 31(6), 1509-1517.

Adaptation to Clinical Experience by Older Graduate Nurses who Entered Nursing after Graduation in Another Field

Kim, Mi Young¹⁾ · Won, Jong Soon²⁾

1) Assistant Director, Ewha Womans University Dongdaemun Hospital

2) Associate Professor, Department of Nursing, College of Health Science, Eulji University

Purpose: With the increasing opportunities for students to transfer into nursing from other departments or after graduation, it is important to examine how these students adapt to clinical work in the hospital setting after graduation. This study was done to describe the adaptation experience of older graduate nurses in hospital settings and to understand the meanings and search the nature of their experience. **Method:** For this study, the participants were 6 nurses who entered nursing after having graduated from college or university in another field. The data were collected through in-depth interviews from March to April 2007 and analyzed by Colaizzi's phenomenological method. **Results:** The essential themes of the adaptation experience for older graduate nurses were the following 6 categories: taking responsibilities for the expected role according to one's age, following the rules of senior-junior hierarchy, being ambivalent about one's older age, expanding one's support system, getting rid of the concept of age difference and establishing the expected position appropriate for one's career. **Conclusion:** For older graduate nurses, interpersonal relationship factors were more important than work related factors. Therefore, it is important to create a more flexible nursing culture to ease the adaptation of these older graduate nurses.

Key words : Nurses, Adaptation, Qualitative research

• Address reprint requests to : Won, Jong Soon

Department of Nursing, College of Health Science, Eulji University,
212, Yangji-dong, Sujeong-gu, Seongnam-si, Gyeonggi-do 461-713, Korea
Tel: 82-31-740-7202 E-mail: jswon@eulji.ac.kr