

신규간호사의 이직 경험*

김 선 애** · 전 혜 원***

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 간호학은 증가하는 만성질환과 노인인구의 증가로 인해 보건의료계통의 높은 직종 선호도 중에서도 상위권을 차지하고 있다(Lee, 2009). 특히 간호학은 현재까지 높은 취업률과 고소득을 이유로 직업의 안정성이 높아 그 선호도가 높다. 이러한 선호도와 함께 사회 전반적인 구직난이 심각함에도 불구하고 신규간호사의 이직 의도는 60%가 넘는 것으로 조사되고 있어(Lavoie, 2008; Yun, 2009) 반 이상의 신규 간호사가 갈등상황에 놓여 있는 것으로 파악된다.

더욱이 간호인력의 이직률은 계속 증가되어 2001년 임상에서 근무하는 간호사의 이직률이 16.6%이며 그 중 일반간호사가 전체 이직자의 92.7%로 나타났다(Korean Nurses Association, 2002). 이에 이어 2008년에 실시한 병원 간호사회의 병원간호인력 배치 현황 실태조사에서는 2007년에 비해 국내 간호사의 이직률이 15.5%에서 17.8%로 증가하는 추세로 나타

났다(Chae, Kim, Park, Jeong, & Choi, 2009). 이러한 현상을 보완하고자 유휴간호사의 재취업을 독려하고 재취업의 기회를 마련하기 위해 간호사 재취업 교육과정을 마련하여 실시하고 있으나 이러한 것은 단기적이며 대응적인 전략이라 생각된다. 더욱 중요한 것은 간호사들이 숙련도를 가지고 오랫동안 일할 수 있는 환경을 만드는 것이다. 병원간호사회의 자료에 따르면 2008년에는 500병상 미만의 병원과 의원의 간호사 이직률이 평균 23%였으며 규모가 작은 병원일수록 이직이 높은 것으로 나타나 중소규모의 병원에서의 이직이 더욱 심각한 문제로 나타났다. 특히 입사 후 1-2년 사이에 있는 신규 간호사가 이직의도가 가장 높다는 연구(Kim & Park, 2002) 결과가 보고되면서 점점 신규 간호사의 조기 이직과 조기 이직률 감소에 대한 관심이 높아지고 있다. 신규간호사가 경험을 쌓게 되어 경력 간호사로서 자리 잡아 가는 과정이 현재 다양한 요인에 의해 단절되어 가고 있고 이들이 다시 지역사회로 나오게 되어 이들에 대한 관리가 필요하다. 간호사로서 역할을 획득하기 위한 재취업 또한 지역사회에서 담당해야 할 중요한 부분으로 남게 된다. 간호사의

* 본 논문은 2012년도 꽃동네대학교 교내연구비에 의해 수행됨.

** 꽃동네대학교 간호학과 조교수

*** 꽃동네대학교 간호학과 조교수(교신저자 E-mail: hwjeon@kkot.ac.kr)

투고일: 2014년 11월 23일 심사완료일: 2014년 12월 1일 게재확정일: 2014년 12월 23일

• Address reprint requests to: Jeon, Hye-Won

Department of Nursing, Kkottongnae University, Cheongju
133 Sangsam-gil Hyundo-myeon, Seowon-gu, Cheongju-si, Chungbuk, 363-707
Tel: 82-43-270-0134 E-mail: hwjeon@kkot.ac.kr

이직을 줄이는 것은 장기적으로는 간호의 질을 향상시키는 중요한 요인이 되므로 임상 현장 뿐 만 아니라 간호계 자체에서 풀어야 할 문제이다.

모든 간호행위는 인간에 의해서만 수행되기 때문에 간호수행의 주체인 간호사에 의해 간호의 질이 결정된다. 즉 간호 인력의 질이 얼마나 높은가에 따라 간호의 질이 영향을 받게 된다(Aiken, Clarke, Cheung, Sloane, & Silber, 2003). 간호 인력의 질은 좋은 교육과 임상현장에서의 풍부한 경험과 직결된다. 간호의 질 저하는 환자 간호의 질 저하를 뜻하며 환자의 질 높은 간호를 받고자 하는 욕구와 상충되어 환자의 간호사에 대한 신뢰저하의 문제와 연결될 수 있을 것이다. 간호사는 환자의 건강뿐만 아니라 안전한 환경을 제공하는데도 중심적 역할을 수행하기 때문에 우리나라 뿐 만 아니라 다른 나라에서도 간호사의 이직에 매우 큰 관심을 보이고 있다(Stone et al, 2003). 간호사의 높은 이직은 조직에 남은 간호사들의 업무 스트레스를 증가시키고 그로 인해 이직을 하게 되는 결과를 나타낸다(Han, Kwon, Yoon, & Moon, 2012; Oh, Gang, Lee, 2012).

이직과의 관련성이 높은 직무 스트레스가 병원에 입사한지 1년 이내의 신규간호사들이 가장 높은 것으로 보고된 결과에서(Kim, 2004) 관련요인을 파악할 수 있다. 또한 새로운 신규간호사의 모집, 선발 및 훈련에 소모되는 비용이 추가적으로 발생하고 신규간호사의 업무 숙련도를 높이는데 시간과 비용이 많이 든다(Coomber & Barriball, 2007; Liou, 2009). 현재 임상현장에서는 업무의 숙련도를 높이기 위해 시간과 비용을 투자하여 프리셉터 제도를 이용하여 도움을 주고 있으나 신규 간호사들은 새로운 임상환경에서 오는 현실충격과 새롭게 주어진 역할에 대한 역할충격을 겪는 것으로 나타났다(Kim & Kim, 2005). 실제로 대학 교육과정에서 이루어지는 임상현장실습은 대상자를 직접 간호하기 보다는 간호사가 대상자에게 시행하는 간호를 관찰하는 것을 중심으로 이루어지고 있다. 간호학과 실습생들은 현장에서 직접 간호를 수행할 수 없기 때문에 실기 능력의 실질적인 향상을 기대하기 어려워지며 이러한 실습의 행태는 신규간호사의 임상수행 능력의 향상을 저해하고 있다(Kim et al, 2000). 이러한 문제를 겪는 신규간호사들의 조직 적응력을 높이

도록 돕는 프로그램이 병원차원에서 제고되고 있으나 이러한 기존의 프로그램들은 확실적인 오리엔테이션 프로그램이므로 특히 신규간호사의 초기이직을 막는데는 부족함을 보이고 있다(Han, Sohn, & Kim, 2009). 이직은 실제로 자신의 직장을 떠나는 것으로서 그 동안의 인간관계와 업무와의 단절뿐 아니라 경력의 단절과 경제력의 상실을 의미하므로 대부분의 간호사는 심사숙고를 거듭하게 될 것이다. 즉 이직하고자 하는 마음, 이직 의도가 있다고 하더라도 이것이 꼭 이직으로 연결되지 않을 수도 있다. 따라서 실제로 이직을 하여 재취업을 하지 않은 상태의 신규간호사를 대상으로 연구 할 필요가 있을 것으로 생각되었다. 현재 대한간호협회와 각 지부에서 퇴사한 간호사를 대상으로 하여 재취업교육을 실시하고 있으며 재취업교육 프로그램에 대한 요구가 지속적으로 증가하고 있다. 그러나 재취업교육이 효율적으로 이루어지기 위해서는 재취업을 해야 하는 대상자들의 특성과 요구를 반영한 교육과정의 개발이 중요하다(Heo & Jyung, 1997). 그러므로 현재 임상현장에서 이직한 신규간호사를 대상으로 하여 그들의 경험을 확인해 볼 필요가 있다.

초기 이직한 간호사의 경험은 객관적인 측정보다는 포괄적인 이해가 기반이 되어야 할 것이다. 따라서 측정이나 관찰보다는 초기 이직을 한 신규간호사들의 언어로 표현된 진술문 속에 들어있는 경험의 본질을 보여주는 것이 본질을 이해하는데 도움을 줄 것이다. 개인의 주관적이고 매우 상대적인 초기 이직 경험을 일반적이면서도 포괄적인 초기 이직 경험 현상으로 기술하고자 할 때 가장 좋은 방법이 질적 연구일 것으로 생각된다. 여러 가지 질적 연구방법 중에서도 경험과 그 경험을 어떻게 해석하는지에 초점이 맞추어져 연구가 진행되는 현상학적 연구방법이 가장 적합할 것으로 생각되어 연구를 현상학적 연구방법에 맞추어 진행하였다. 본 연구는 초기 이직한 신규간호사의 경험을 이해하고 그 경험을 규명하여 신규간호사의 초기 이직을 줄이는 인력관리 중재 프로그램 개발의 기초 자료를 제공하고자 시도되었다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 실제로 초기 이직한 신규 간호사

가 체험한 이직경험이 무엇인지 서술하고 이직의 의미와 본질을 탐색하는 것이다. 점차 증가하고 있는 신규간호사의 이직에 대한 심층적 이해와 본질을 파악함으로써 신규간호사의 조기이직을 줄이고 조직적응을 높이기 위한 대책수립의 기초자료를 얻고자 함이다. 또한 조기 이직한 신규 간호사들을 효율적으로 관리하여 재취업에 성공하여 경력간호사로서 성장하도록 적응 프로그램 개발 및 재취업 프로그램 개발 시 기초자료를 제공하는데 본 연구의 목적이 있다.

구체적 목적은 다음과 같다.

- 신규간호사의 1년 미만 이직 경험의 의미를 규명한다.
- 신규간호사의 1년 미만 이직 경험의 본질을 기술한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 간호사로서 임상에서 업무를 수행하게 된 지 1년 이내에 이직한 신규 간호사의 이직경험의 본질을 파악하고 그 의미를 기술하고자 설계되었다. 임상 현장에서 1년 이내의 경력을 가진 신규 간호사로서의 이직 경험을 이해하기 위하여 참여자들의 실제적인 경험을 완전히 이해하고 있는 그대로 파악하기에 적합한 현상학적 접근방법을 사용하였다.

현재 우리가 살고 있는 세계의 본질적인 현상의 의미와 실재를 이해하기 위해서는 추상적 개념보다는 현실세계의 본질 파악에 중점을 두는 현상학적 연구 방법이 가장 적합할 것으로 판단되어 본 연구의 방법론으로 사용하였다.

2. 연구 참여자 선정

본 연구에서는 신규간호사의 이직경험을 알아보기 위하여 종합병원에 근무했다가 조기 이직한 신규간호사를 대상으로 하였으며 근무경력은 1년 미만인 간호사 5명이었다. 연구대상자들은 연구자들이 개별적으로 만나서 연구목적과 자료수집방법에 대해서 자세히 설명하고 최종적으로 참여의사를 밝힌 참여자들에게 사전에 동의서를 받고 자료 수집을 실시하였다.

연구 참여자들의 윤리적 고려를 위하여 언제라도 연

구 참여를 중단할 수 있는 권리가 있음을 먼저 알려주었다. 심층면접 전 모든 권리를 알려주고 이를 이해하였는지 확인하였다. 또한 면접 자료는 대상자의 이름이나 개인적 사항이 드러나지 않도록 번호로 코드화 되어 처리될 것임을 알려주었으며 심층면접 과정에서 대상자가 근무했던 현장이나 주변 사람들을 알 수 있는 단서들은 모두 변경 기술될 것임을 명시하였다.

조기 이직을 1년 미만의 임상경력 후 이직한 것으로 제한한 이유로는 이직과의 관련성이 높은 직무 스트레스가 병원에 입사한지 1년 이내의 신규간호사들이 가장 높은 것으로 나타난 결과와(Kim, 2004) 임상 현장 관리자들의 증가하는 신규 간호사의 이직호소와 인력 관리의 고충도로에 있다.

3. 연구자 준비

질적 연구방법은 연구자가 도구이므로 연구방법 수행에 대한 숙련이 요구된다. 연구자는 현상학에 대한 철학적 기반을 가지고 있어야 하며 이론적 기반이 있어야 한다. 또한 현상학적 접근방법, 관찰과 면담과 자료를 정리하는데 필요한 기본적인 원칙들과 분석 방법에 익숙해야 한다. 본 연구자는 박사과정에서 질적 간호연구를 이수하였으며 다양한 간호학 관련 서적과 질적 연구관련 서적 및 질적 연구 논문 읽기를 반복하였으며 공동연구자 역시 세미나 참석 등 다양한 질적 연구능력 향상을 위한 노력과 함께 이미 질적 연구를 수행하여 박사학위 논문을 획득한 경험이 있다. 이에 본 연구의 연구자 준비는 이루어졌다고 판단되어 연구를 수행하게 되었다.

4. 연구 질문

연구 질문은 다음과 같다.

간호직을 신규로서 떠나게 된 경위에 대해 자세히 이야기 해주세요.

- 신규간호사로서 1년 미만에 조기 이직을 생각하게 된 중요한 요인은 무엇입니까?
추가적인 연구 질문은 다음과 같다.
- 조기이직을 실제 하게 된 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- 조기이직을 결정하는데 중요하게 대두된 것들은 무엇이었습니까?
- 조기이직을 결정할 때 가장 어려웠던 부분은 어떤 것이었습니까?
- 조기이직을 결정하는데 도움을 준 것은 무엇이었습니까?
- 이직 후 재취업을 결정할 때 가장 중요하게 생각하는 것은 무엇입니까?

5. 자료 수집 절차

본 연구를 위한 자료수집기간은 2013년 12월부터 시작하여 반복되는 개념들이 지속적으로 드러나 자료가 포화 상태에 이르렀다고 판단된 2014년 10월까지였으며 자료 수집은 연구자가 직접 비구조화된 개방된 질문을 시작으로 하여 심층면담을 진행하였다. 면담을 진행하는 동안 자료의 누락이나 오류를 방지하기 위하여 공동 연구자가 연구노트를 작성함과 동시에 녹음기를 이용하여 녹음 하였다. 연구의 시작에 앞서 모든 대상자들에게 연구내용에 대한 녹음을 서면으로 허락받고 녹음을 시작하면서 대상자의 직접 음성으로 동의를 받았다.

연구 참여자들의 면담은 개별적으로 진행되었으며 대화를 방해받지 않을 장소를 몇 군데 선정한 후 참여자가 원하는 곳에서, 원하는 시간에 진행하였다. 면담에 소요된 시간은 평균적으로 90분 정도였으며 구체적인 심층면담을 진행하기 전 대상자들의 긴장을 해소시키기 위하여 일상적인 질문과 현재의 생활 등에 대한 질문으로 시작하여 진행하였다. 최대한 조용하고 편안한 분위기에서 참여자가 편안한 마음으로 면담에 임할 수 있게 하였다. 대상자들의 응답에 대해서 연구자는 가벼운 동의나 명확하지 않은 내용에 대한 재확인 질문 및 의도파악을 위한 질문을 수행하였을 뿐 연구자의 의견은 표시하지 않으려고 노력하였다.

연구 참여자는 총 5명으로 임상경력 1년 이내 조기이직한 신규간호사였으며 이들은 모두 대학을 졸업하여 첫 직장으로 들어간 병원에서 퇴사한 경우였다. 나이는 평균 24.6세였으며 이직하기 전 근무지는 4명은 대학 부속병원이었으며 1명은 3차 병원으로 5명 모두 간호대학생의 임상실습이 진행되는 규모의 병원에서

근무하였다. 연구 참여자들의 임상경력은 평균 4.6개월이었다. 면담 시기는 이직 후 짧게는 1개월에서 6개월이었다. 면담횟수는 연구 참여자 1명당 1회에서 2회로 진행되었다. 모든 자료는 면담이 끝난 후 즉시 확인하고 명확하지 않은 부분이나 추가적인 진술이 필요한 부분에 대해서는 전화로 대상자에게 의미를 재확인하고 추가적인 진술을 포함하여 수정하였다. 자료 분석과정은 자료가 획득됨과 동시에 시작되었다.

6. 자료 분석 방법

본 연구의 자료 분석은 Colaizzi (1978)가 제시한 방법을 사용하였다.

다음의 절차로 분석을 진행하였다.

- 녹음된 심층면접 내용을 반복하여 들으면서 글로 전체를 기술하였다.
- 기술된 것을 출력하여 녹음파일과 함께 반복적으로 읽기를 시행하였다.
- 참여자들이 진술한 내용에서 의미 있는 문장이나 구절을 추출하였다.
- 의미 있는 진술문을 일반적인 형태로 재진술 하였다.
- 다시 한번 연구자의 언어로 의미를 재구성하는 과정을 거쳤다.
- 주제를 도출하고 주제 모음을 도출하였다.
- 통합하는 과정을 거치면서 본질적인 것을 찾으려고 노력하였다.
- 다시 자료로 돌아가서 연구자가 도출한 본질적인 경험의 의미와 참여자들의 진술과의 맥락의 일치 여부를 확인하는 과정을 반복적으로 수행하였다.

7. 연구의 엄밀성 확보

결과의 엄밀성을 확보하기 위하여 본 연구의 연구자는 Sandelowski (1986)의 4가지 평가기준인 신뢰성, 적합성, 감사가능성, 확인가능성을 확보하고자 노력하였다.

우선 신뢰성을 확보하기 위해서 면담질문을 개방적으로 진행하였고 연구자로서 중립적인 태도를 취하고자 선입견의 차단과 참여자의 진술을 경청하였다.

적합성 확보를 위해서는 참여자의 진술 자료가 포화

상태가 될 때까지 자료를 수집하였다.

감사가능성을 확보하기 위해서 참여자들에게 자신들이 기술한 내용의 정리가 적합한지 확인을 받았으며 간호학 교수 2인이 교차 확인을 하였다.

확인가능성을 확보하기 위하여 반복되는 진술을 확인하였다.

III. 연구 결과

1. 의미의 구성

의미의 구성은 참여자의 의미 있는 진술들의 본질적 의미를 파악하여 연구자의 단어들로 표현하는 과정으로서 5명의 참여자들로부터 신규간호사로서 이직 경험을 나타내는 문장이나 구를 찾아내었다. 이렇게 찾아진 의미 있는 문장이나 구는 총 104개였으며 이 진술들을 하나씩 반복적으로 주의 깊게 보면서 원 자료와 달라지지 않도록 연구자의 진술로 의미를 재구성하였다.

2. 주제와 주제모음

일차 자료 분석에서 얻어진 참여자들의 진술들에서 좀 더 일반적이면서 포괄적인 41개의 주제로 정리하였다. 그 후 개별적인 경험들의 일반적으로 포괄적인 41개의 주제들은 12개의 주제모음으로 구성되었다.

도출된 주제와 주제모음은 표 1과 같다.

첫 번째 주제모음은 '역할수행에 대한 부담감'으로 의미 있는 주제는 1) 근무형태에 따른 부담감 2) 업무 미숙으로 인한 부담감 3) 업무의 가중으로 인한 부담감 이었다. 두 번째 주제모음은 '그럼에도 불구하고 버티기 어려움'으로서 의미 있는 주제는 4) 부모님의 충고와 격려 5) 선배간호사의 충고와 격려 6) 어떠한 상황이라도 그만두고 싶음 이었다. 세 번째 주제모음은 '고통스러운 인간관계'로서 의미 있는 주제는 7) 선배간호사로부터 받는 상처 8) 일관성 없는 업무 수행 절차로 피로움 9) 혼나는 것에 대한 두려움 10) 선배가 겁나고 무서움 11) 동료가 겁나고 무서움 12) 일을 지속하는 것이 겁나고 무서움 이었다. 네 번째 주제모음은 '불확실한 미래'로 의미 있는 주제는 13) 간호사로서

일을 지속하는 것이 행복하지 않을 것 같음 14) 시간이 지나도 해결될 것 같지 않음 15) 희망이 안보임 16) 간호사에서 간호사로 이어지는 신규간호사 태움 17) 태움이 되물림 될까 두려움 18) 정체성에 대한 갈등 이었다. 다섯 번째 주제모음은 '이직에 영향을 주는 분위기'로서 의미 있는 주제는 19) 동료의 잦은 이직으로 흔들림 20) 분위기에 휘둘림 21) 실습과 신규간호사의 역할 차이로 인한 어려움 22) 대기발령으로 인해 적응이 더 어려움 23) 다른 경험을 하지 않는 것이 버틸 수 있는 힘이 됨 24) 신규간호사에게 필요한 자질에 대해 생각함 이었다. 여섯 번째 주제모음은 '생리적 욕구 해결이 어려운 상황'으로서 의미 있는 주제는 25) 부적절한 섭식이었다. 일곱 번째 주제모음은 '자존감 저하'로서 의미 있는 주제는 26) 점점 자신감이 없어짐 27) 신뢰를 받지 못함 28) 감시받고 있는 느낌 29) 생각대로 되지 않음 30) 스스로 낮아짐 31) 의욕이 저하됨 이었다. 여덟 번째 주제모음은 '이직을 후회 하지 않음'으로 의미 있는 주제는 32) 걱정되지만 후회는 없음 이었다. 아홉 번째 주제모음은 '간호사로 다시 일하고 싶음'이었으며 의미 있는 주제는 33) 새로운 직장 선정 기준을 생각 34) 재취업에 대한 의지와 걱정 이었다. 열 번째 주제모음은 '마음 숨기기'로서 의미 있는 주제는 35) 감정표현도 마음대로 못함 36) 둘러대기 37) 동료에게 피해주기 싫음 이었다. 열한 번째 주제모음은 '변해가는 자신에 대한 두려움'으로 의미 있는 주제는 38) 업무 처리 미숙으로 인한 짜증 39) 환자에게 불친절함 40) 환자로부터 동정 받음 이었다. 열두 번째 주제모음은 '희망이 보임'으로서 의미 있는 주제는 41) 행복해지는 길을 찾아감이었다.

'역할수행에 대한 부담감'의 주제모음에서 간호사의 세 가지 근무 형태의 어느 한가지 에도 익숙해지지 않은 상태에서 다른 근무 형태를 다시 교육받게 되는 것에 대한 부담감, 낯선 환경, 액팅간호사 업무의 가중을 호소하는 경우가 많았다.

"근데 제가 7월에 데이근무만 쫓하고 8월에는 이브닝근무만 쫓았는데 아직 데이근무에도 익숙치 못하고 이브닝근무에도 익숙치 못한테 갑자기 저한테 트레이닝을 하신다고 하시는거예요 "

"지금 일도 너무 힘들고 아직 인젝도 잘 못하는데

그게 압박감이 좀 컸던 것 같아요”

“근데 저희 병동에 지금 인원이 엄청 부족했거든요”
“선생님들이 계속 시키는 일이 있고 제가 그렇게 엄청 일이 빠릿빠릿하지도 않고”

‘그럼에도 불구하고 버티기 어려움’의 주제모음 2에서 부모님의 충고와 격려, 선배간호사의 충고에도 불구하고 그만두기를 돌이키기 어려움을 경험하였다.

“아빠는 너맘대로 하라고 하시는 편이셨구 엄마는 가지말라고 하셨어요

내려올때는 또 반대로”

“선생님 힘들어요 말하면 그래 힘들거다 인원이 부족하고 해서 너가 힘들건 아는데 내가 볼 때는 너 잘 할거 같다 트레이닝 받고하면 잘할거 같으니까 열심히 하라고 해주셨는데 그만두겠다고는 맘편하게 못 말하겠더라고요”

“그 상황일때는 돈많이 준다고 해도 상관없어요”

‘고통스러운 인간관계’의 주제모음3에서 인간관계에서 오는 다양한 어려움을 경험하였다. 특히 선배간호사의 직접적이고 공격적인 발언은 신규간호사를 더욱 두렵고 어렵게 만든다. 또한 업무를 지시하는 선배마다 다른 방식으로 더욱 혼란에 빠지게 된다. 동기 간호사들도 간혹 두려움의 대상이 된다. 결국 간호사 생활을 지속하는 것이 어렵다고 느끼게 된다.

“채는 진짜 안되겠다 저런 땀뻘한 애를 데리고 일을 해야한다니 이런식으로 말을 하세요. 그리고 선생님이 돌아오셔도 계속 말을 하세요. 그럼 이선생님은 동조를 하시면서 거들어 주시고”

“제가 전화까지 해가지고 20~30분동안 뭐라고 하세요”

“너 나한테 뭐뭐 했어요. 하고 하지 말고 습니다로 해. 이런식으로 한 단어가 아닌..”

“액팅을 올드선생님한테 배우면 지금은 액팅일을 안 하시니까 지금 하는 방식과 다르게 있어서 다시 배워야해요.”

“진짜 겁났어요 물어보면 혼날까봐 근데 안물어봐도 혼나긴 하는데 그게 엄청두렵더라고요 얘기를 하는게”

“이 선생님이랑 몇 번 만나나 그런거부터 확인을 했거든요.”

“(신규 동기)동생들도 너무 무섭고, 그냥 무섭다는 생각밖에 안 들었던가...(말을 잊지 못하고 눈물을 흘림)”

“앞으로 (계속) 가는게 무서워서 좀...”

주제모음4는 ‘불확실한 미래’로서 현재도 행복하지 않으며 앞으로도 행복하지 않을 것에 대한 두려움을 가지게 된다. 또한 앞으로 자신이 싫어하는 선배의 모습이 될 것 같은 두려움도 경험한다.

“1년만 버티면 된다 하시는데 1년 버틴다고 내가 행복해질 수 있을까 2년 버틴다고 내가 행복해질 수 있을까 ”

“아 이번 달에 선생님한테 말씀드려서 그만뒀야겠다고 라는 말씀만 하시고”

“제가 그만둔 이유 중 하나가 이런 사람들이 되길 싫어서도 그렇게 될까봐 이게 되물림 될까봐도 있었어요.”

‘이직에 영향을 주는 분위기’로서 주제모음5에서 신규의 잦은 이직과 주변 선배 간호사들의 태도, 실습과 현실과의 괴리에서 이직을 생각하게 된다. 또한 대기발령 기간이 신규간호사의 적응에 도움이 되지 않았으며 다른 탈출구를 꿈꾸게 되는 요인으로 작용하면서 신규간호사의 자질로서 눈치가 있어야 한다는 생각을 가지게 된다.

“저는 제가 두 번째로 나간 줄 알았어요. 그 병동에서, 그런데 신규만 8명...(나감)”

“근데 병동 만약에 선생님들 끼리 있을 때는 장난치고 그러는데 조금만 더 바쁘거나 환자들이 컴플레인 걸고 그러면은 짜증내시고 화내시고 그러세요. 그런 분위기가 좀 컸어요.”

“병동마다 다르다는 것도 알고 있었는데 막상 제가 해보니까 실습하고는 좀 다른 거 같아요.”

“아마 웨이팅 없이 바로 들어갔더라면 다른거 경험 없이 들어갔더라면 모든 일이 이렇게 힘들구나 이런 거를 조금 느꼈을 텐데..”

“개가 웨이팅은 없고 바로 들어갔어요. 그 신규 한명 빼고는 다 그만뒀대요.”

“채네 둘은 눈치가 정말 없으면서 뭐라 뭐라 그러시는 거예요 그런 소리도 들었죠.”

주제모음6은 '생리적 욕구 해결이 어려운 상황'으로 업무로 인해 기본적인 욕구 해결도 못하는 상황에 놓이게 된다.

"동기가 외과에 있었는데 외과도 바쁜데 밥을 먹는 이유가 선생님들이 밥은 먹고 일해야지 살자고 하는 일인데 하면서 데리고 가신데요 근데 저희는 아니었어요."

"선생님 교육이 끝나고 9시가 되는데 그때 집에 가면 과식 폭식"

주제모음7은 '자존감 저하'로서 지속적인 선배의 비하 발언과 감시받는 느낌으로 인해 항상 불편함을 경험한다. 잘하고 싶었으나 자신이 받아들일 수 없는 상태에 이르렀음을 경험한다.

"너는 안돼. 이런 식으로 얘기도 하시고 그러니까 "

"그래서 뭐.. 네가 네가.. 이것밖에 안돼는 거라고 이런 식으로 얘기 하시고,"

"저를 바라보고 있는 듯한 느낌이에요. 내가 잘하고 있나 못하고 있나 하나부터 열까지 "

"뭔가 제가 잘하고 싶은 이런 마음은 되게 컸는데.."

"나한테 너무 과분한가? 이런 생각이 들었어요."

"뭘 알려줘도 명해지는 거예요. 의욕이 되게 업어지는 거예요."

주제모음8에서는 '이직을 후회 하지 않음'으로 걱정되지만 후회는 하지 않는 자신을 표현한다.

"후회는 없고, 걱정은 돼요. 앞으로 어떻게 제가 지금 가는 길이 맞는 건지 확신이 없기 때문에 걱정은 많이 되지만, 후회는 없어요."

주제모음9는 '간호사로 다시 일하고 싶음'이었으며 재취업에 대한 기준을 나름대로 세우게 되고 재취업에 대한 의지와 함께 걱정을 경험한다.

"도전할 수 있고 고향에 내려와서 얼마든지 간호사 생활을 더 할 수 있다고 생각했는데, 새로운 곳에서도 못버티면은..."

"다른 친구들 특히 00이 만족하면서 그 병원을 다닌다고 해서 복지도 있고 환자들 증증도나 이런것도 그 병원이 낮고"

주제모음10은 '마음 숨기기'로서 동료에게 피해가 갈까봐 이직의 이유를 둘러대면서도 자신의 감정을 숨겨야 한다.

"이제 제가 힘들어서 더 이상 일을 못하겠어요. 이런 말을 하기보다는 다른 거를 하고 싶어서 그만두고 싶다고 이런 말을 많이 했었거든요."

"간호부장 선생님 앞에서 울었다고 너네들 때문에 우리가 지금 너네 신규 때문에 우리가 오히려 혼났다고 뭐라 하시고 울어서도 안 되고 저는 몰랐는데 그런 적도 있어가지고 막 울면서 출근했죠 "

주제모음11은 '변해가는 자신에 대한 두려움'으로 희망하던 간호사의 모습에서 멀어지는 자신을 발견한다.

"환자까지 왜이래?' 하는 생각이 들더라고요. 그러다 보니까 저도 모르게 환자한테 점점 불친절해지고.. 그러다보니까."

"할머니가 석션을 해야 해서 석션을 해주면 막 고맙다고 그리고 미안하다고 그리고.. 그러더라고요. 그런 거를 보면서 좀 환자들한테 이러면 안 되지 않나."

주제모음12는 '희망이 보임'으로서 다시 행복을 찾기 위해 다시 시작하는 자신을 경험한다.

"이렇게 잘 적응하고 딱 흡수 되면은...편한, 마음도 편해지잖아요. 그렇게 되면 마음도 행복해 질 것 같아요."

3. 최종 진술

위의 내용들을 토대로 하여 결과를 통합하는 과정을 반복적으로 거친 결과 임상 경력 1년 미만의 신규간호사의 이직 경험 현상에 대한 최종적인 진술은 다음과 같다.

이직을 한 신규간호사들은 한 가지 업무에 익숙해지기도 전에 가중되는 업무와 근무형태에 따른 부담감으로 역할수행에 어려움을 느끼고 있었으며 부모님과 선배간호사의 격려가 있었음에도 불구하고 버티기 어려움을 호소하고 있었다. 동기와 선배간호사가 겁나고 무서운 대상이 되고 일관성 없는 업무 수행 절차로 인해 혼란스럽고 결국 지속적으로 혼나는 상황을 겪게 되는데 이러한 관계가 고통스럽게 느껴진다. 간호사로서 일

을 지속하는 것이 행복할 것 같지 않으며 시간이 지나도 해결될 것 같지 않고 자신도 태움의 연속선상에 있게 될 것 같은 두려움을 가지면서 미래가 불확실하게 느껴지게 된다. 동료의 잦은 이직과 그런 분위기에 휘둘리며 실습할 때와 신규간호사 역할의 큰 차이를 경험하면서 결국 이직을 생각하게 된다. 식사를 제때 하

지 못하면서 폭식이나 과식을 하게 되며 생리적 욕구조차 해결하기 어렵다. 이러한 과정에서 생각한 대로 일이 되지 않고 신뢰를 받지 못하는 것 같고 자신이 잘하는지 감시받는 것 같은 느낌 등을 받으며 의욕을 잃고 자존감이 낮아지고 자신감을 점점 잃어 가게 된다. 이직할 것을 후회하지는 않으며 여기서 끝이 아니

Table 1. Thema And Thema Cluster

Thema	Thema cluster
Burden by working form	Burden by Role (Internal factors)
Burden by unskilled work	
Burden by Weighted work	
Advice and encouragement of parents	Nevertheless, difficulties in endure
Advice and encouragement of Senior nurse want to quit In any situation	
Broken heart received from the senior nurse	Painful Relationship
The bitterness of an inconsistent processing procedures	
Fear of hearing the scolding	
Afraid and scared seniors	
Afraid and scared colleague	Uncertain future
Afraid and scared continuing work	
Expected unhappy due to continue to work as a nurse	
Not resolved time after time	
Invisible Hope	Factors affects the turnover
Harassment leading to a nurse	
Fear of being passed on harassment	
Conflicts of identity	
Discomposure due to frequent turnover of colleagues	Unsolved Situation of physiological Needs
Depends(wobble) on the mood	
Difficulties due to differences in practice and the role of new nurses	
More difficult in Adaptation due to the waiting experience	
Endure force due to no other experience	Lowered self-esteem
Thinking about the qualities of the new nurses	
Inappropriate eating	
Confidence more decreases	Not regret the turnover
Not being trusted from others	
Feeling of being watched	
Not as thought	Want to work as a nurse again
Becomes lower by herself	
Degraded motivation	Hide minds
Worry but not regret	
Thinking for a new job selection criteria	The fear of changing for their own
Will and worry about Reemployment	
Unable to freely express their feelings	Hopeful of the future
make up a story	
Dislike damaging to a colleague	
Annoyed due to immaturity	
Unfriendly to patients	
Receive compassion from patients	
Find a way to be happy	

고 앞으로 간호사로 다시 일하고 싶은 마음을 가지고 있다. 그러나 자신이 이직을 결정한 후에도 이직 사유를 숨기거나 둘러대고 자신의 이직으로 인해 동료에게 피해를 줄까봐 두려워하였으며 감정표현도 제대로 하지 못하였다. 그렇지만 이직을 하지 않고 계속 간호사로서 일하게 되면 업무로 인한 짜증이 늘어가고 환자에게 불친절하게 되고 환자가 자신을 불쌍히 여기게 되는 등 자신이 점점 변해가는 것이 두려워지게 된다. 이직을 한 신규간호사들은 이직을 한 것에 대한 후회는 없었으며 이제 자신이 행복하기 위해 재취업을 생각하고 자신에게 맞는 길을 찾게 되고 미래에 대한 희망을 가지게 된다.

IV. 논 의

신규간호사는 대학을 졸업하고 임상현장에 처음으로 투입되게 되면 다양한 어려움에 접하게 된다. 임상실습을 진행하면서도 경험하지 못한 임상현장의 현실이 신규간호사를 충격과 실망감과 좌절감에 빠트리게 된다(Son, 2002; Ji, 2009). 학교와는 다른 가치를 두는 임상현실과 새로운 업무로 인한 어려움과 실수로 인한 선배의 꾸중을 충격과 동시에 자존감이 저하되어 업무의 자신감을 떨어트리게 되고 그 결과 더욱 실수가 잦아지게 된다(Son, Koh, Kim, & Moon, 2001). 이렇게 지속적으로 악화되는 상황은 신규간호사를 임상 적응이 아닌 이직으로 이끌게 된다.

본 연구에서 임상경력 1년 미만의 신규간호사들이 이직을 결정하는 과정에서 역할수행에 대한 부담과 선배 및 동기와의 관계의 어려움을 많이 호소하였다. 임상경력이 3년 이상 8년 미만의 경력간호사를 대상으로 하여 이직 현상을 연구한 결과에서는(Kang, & Lee, 2003) 인간관계 중 의사와의 인간관계가 가장 어려운 것으로 나타난 것과는 다른 결과이다. 경력간호사들은 임상현장에서 의사의 처방을 받거나 의사소통을 하면서 의사들과 좋은 관계 유지를 위해 애써야 하며 간혹 갈등상황에도 놓이게 된다. 경력간호사는 신규간호사를 대신하여 의사들과 의사소통을 하는 경우에도 놓이게 될 것이다. 이에 따라 경력간호사들은 자신보다 후배간호사와 의사들의 의사소통에도 신경 써야 하므로 의사들과의 관계 속에서 스트레스를 경험하는 것으로 파

악되었다. 그러나 신규간호사들은 함께 일하는 의사들과 상호작용할 시간이 적을 뿐만 아니라 자신의 업무를 수행하는 데에도 벽한 상황에 놓여 있게 되므로 의사와의 관계보다 자신을 가르치는 선배간호사의 관계에서 어려움을 겪는 것으로 생각된다. 또한 선배간호사는 자신의 프리셉터 이거나 거의 모든 상황에서 신규간호사를 지도하게 된다. 이러한 지도는 대부분 면담면으로 이루어지고 경력간호사도 자신의 업무를 수행하면서 신규간호사의 업무를 가르쳐야 하는 상황에 놓이게 되어 있으므로 큰 스트레스를 경험하게 될 것이다. 이러한 높은 스트레스 상황에서 신규간호사의 실수와 부적절한 행동은 선배간호사의 질타와 혼냄, 꾸중을 유발하게 되고 여기에 선배간호사의 개인적인 감정과 자신의 현재 상태의 다른 스트레스 요인까지 내재적으로 합쳐져 더욱 강도 높은 질타로 이어지게 된다. 이에 본 연구에서 나타난 바와 같이 신규간호사들은 경력간호사의 눈치를 보고 그날의 선배의 컨디션이나 다른 개인적인 상황까지 파악해야 하는 어려운 상황에 놓이게 된다. 또한 선배간호사마다 업무 절차나 방식을 다르게 가르쳐주어 업무 수행에 어려움을 느끼고 있었다. 심지어는 어려운 선배와의 근무 시간표를 맞추어 보면서 함께 근무하게 되는 상황을 미리 걱정하게 되어 자신의 휴일이나 쉬는 시간에도 스트레스를 받게 된다. 이러한 결과는 간호사의 인간관계의 어려움 중 동료간의 관계가 가장 힘들다는 연구결과와도 일치하는 결과이다(Ahn et al., 2002). 또한 이러한 상황 속에서 병동 단위 관리자의 태도 또한 매우 중요한 역할임을 알 수 있었다. 수간호사의 방관자적인 태도는 신규간호사를 더욱 위축되게 하고 신규간호사보다는 경력간호사를 더 중요하게 여기는 것으로 생각하게 한다. 신규간호사들은 경력간호사에게 인정받지 못함과 동시에 단위 관리자에게도 의지할 수 없는 상태에 이르게 될 것을 느꼈음을 호소하였다. 기대를 받고 있지 못하다는 느낌과 함께 책임감도 감소했을 것으로 생각된다. 이러한 마음가짐은 이직을 결정하는데 결정적인 요인으로 작용하지는 않았더라도 촉진하는 요인은 되었을 것으로 생각된다.

신규간호사들은 병원 동료들과의 회식이나 근무 외 활동에서도 편하지 않음을 호소하였다. 본 연구에 참여한 신규 간호사들은 24살에서 26살 사이의 신세대들

로서 자신의 개인적인 활동에 가치를 두고 있다. 그러나 병원의 회식이나 교육 및 세미나 등은 집단 활동으로서 자신의 의지와는 상관없이 참여해야 하며 더욱이 이러한 자리에서 자신을 위축되게 만드는 선배와의 관계를 매우 어려워하는 것으로 나타났다. 또한 신규간호사는 선배 뿐 아니라 동기도 겁나고 무서운 존재로 생각하고 있었는데 자신의 잘못으로 인해 동기 신규간호사가 혼나는 것에 대한 미안함과 함께 자신을 힘들게 하는 동기에 대해서는 미움을 극단적으로 표현하였다. 이러한 것은 자기 자신을 돌보기도 힘든 상황에서 동기와의 관계가 업무에서는 부담으로 작용하는 것으로 보여 진다. 동기들을 스트레스를 해소하고 버티게 해주는 요인이라고 표현한 경우는 업무 외적인 자리에서 자신들의 같은 처지를 이야기 나눌 때로 한정지는 것으로 볼 때 이러한 성향은 더욱 두드러진다.

또한 신규간호사의 발령이 늦어지면서 'waiting, 웨이팅' 기간에 신규간호사들은 간호관련 업무에 임시직이나 시간제로 일을 하거나 혹은 전혀 간호직과 관련 없는 일을 경험하게 되었다. 본 연구 결과에서는 이러한 웨이팅 기간 동안 경험한 다른 업무 환경에서의 좋았던 경험이 현재의 적응력에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신규 간호사들은 예전에 잠시 일했던 상황을 좋은 경험으로 인식하고 현재의 상황을 부정적인 경험으로 인식하게 됨으로서 임상 현장을 떠나고 싶다는 감정을 가지게 된다. 신규간호사들이 과거에 경험한 대부분의 경력은 임상 현장보다는 사무직 관련 업무이거나 혹은 서비스직이 대부분이었으며 병원인 경우는 개인 병원이나 건강증진센터였으므로 상대적으로 업무의 강도와 긴박성이 떨어지는 현상이었다. 또한 임시적이거나 시간제로 업무를 진행하고 있었으므로 업무의 전반적인 것을 교육받기 보다는 단순하고 보조적인 업무를 부여받았을 것으로 생각된다. 이러한 업무와 현재 자신의 업무의 어려움을 비교하면서 신규간호사는 '지금 이 순간, 이곳을 벗어나고자 하는 마음'을 가지게 된다.

또한 이직을 한 신규간호사들은 대부분 내성적 성격을 가지고 있는 것으로 파악된다. 높은 스트레스를 경험하게 되는 경우 외향적인 사람은 외부 사람들이나 환경과의 역동적 관계를 추구하여 문제를 해결하고자 하나 내성적인 성격을 가진 경우는 문제의 원인을 자

신의 내부로 기인한다(Lim, Yoo & Oh, 2001). 자신이 겪는 스트레스와 어려움을 밖으로 표출하지 못하고 자신의 내부로 쌓아두게 되어 결국은 신체적 이상 증상 및 정신, 심리적 어려움을 겪게 된다. 본 연구에서는 신규간호사들은 생리불순을 경험하거나 높은 곳에서 뛰어 내리고 싶거나 다리에서 아래로 떨어지고 싶은 마음을 경험했음을 호소하였다. 업무를 수행하는 동안 업무의 버거움으로 인해 신규간호사는 식사를 제 시간에 못하거나 퇴근을 못하거나 수면과 휴식을 적절하게 취하지 못하는 등의 매우 기본적인 일상생활마저 제대로 수행할 수 없게 된다. 이러한 결과는 근무 시간 동안의 어려움이 쉬는 시간까지 이어지게 되어 다음 근무에 영향을 미치게 되는 결과를 가져왔다. 수면제를 복용했음에도 불구하고 수면을 취하지 못하고 다시 업무에 복귀한 후 판단력이 흐려지는 것을 경험한 참여자의 예에서도 바람직하지 못한 결과와 연결됨을 알 수 있다.

그러나 본 연구에 참여한 이직을 한 신규간호사들은 자신의 퇴사를 후회하지 않는 것으로 진술하였다. 조금 더 견뎌내지 못한 것에 대한 후회 역시 나타나지 않았다. 병동의 이동 후에도 변하지 않을 것 같은 전체적인 분위기와 오히려 적응하지 못하고 다른 병동으로 이동한 신규간호사를 대하는 다른 간호사들의 태도가 또 하나의 두려움의 요인이었다. 이러한 결과는 현재 이직한 후 시간이 많이 경과하지 않은 이유인지 아니면 참여자들이 진술한 바와 같이 행복해지고 싶은 마음이 커서인지는 추가적인 연구가 필요할 것이다. Kang과 Lee (2003)의 연구에서 이직 후 6개월 이상 경과한 대상자들에게서만 '이직을 후회함'이 주제로 도출된 것을 주목할 필요가 있을 것이다. 이직 후 1개월에서 2개월은 버거운 업무에서 벗어남과 어려운 관계에서 탈출했다는 안도감으로 마음의 여유가 생겨서 아직 후회의 마음이 생기지 않은 것으로 파악하고 있다. 그러나 본 연구에서는 현재는 퇴사 상태인 신규 간호사들이 새로운 희망을 꿈꾸는 것이 주제로 도출되었다. 이러한 것은 경력 단절의 두려움과 함께 아직 젊기 때문에 새롭게 배우는 것을 받아들이고자 하는 자세에서 비롯되었을 것으로 생각된다. 다만 거의 모든 참여자들이 기존의 병원보다 환자의 중증도가 낮거나 병원의 분위기를 파악하여 자신에게 맞는 병원을 찾기를 위하여 좀

더 계획적인 구직 활동을 실천하는 것으로 나타났다. 이직한 신규간호사들이 다시 간호사로서 자리매김을 할 수 있으려면 반드시 재취업의 과정을 거쳐야 한다. 본 연구를 통해 나타난 결과 중 희망을 다시 찾고 재취업을 하고자 하는 마음을 가진 간호사들에게 실질적이면서 효과적인 재취업 교육은 매우 중요하다. 이러한 재취업의 의지와 동기를 가진 간호사들에게 제공되는 교육 프로그램에는 본 연구를 통해서 파악된 이직과정에서 경험한 부정적인 요소들에 대한 관리능력 증진이 필수적이다. 즉 저하된 자존감을 높여주는 내용과 상사와 동료에 대한 대인관계 기술, 스스로 건강관리 방법, 자신의 생각을 표현하는 기술 등에 대한 주제가 포함되어야 할 것으로 생각된다.

경력단절은 간호사에게도 병원에게도 매우 큰 손실로 작용하며 더 나아가 환자 간호의 공백 및 간호의 질 저하로 연결된다. 임상 현장의 긴박성과 높은 강도로 요구되는 집중력은 모든 신규간호사에게 스트레스로 작용한다. 업무 스트레스와 재직의도와와의 음의 상관관계를 가지는 것으로 보고된 연구결과(Choi & Kim, 2013)와 비교할 때 업무 스트레스는 재직의도를 낮추므로 결국 간호사의 이직과 관련된다. 또한 선배간호사와 신규간호사에 대한 매우 다른 방식으로의 교육 및 관계 접근은 상대적인 박탈감과 좌절감을 신규간호사에게 주어 이해하거나 수용하지 못한 채 혼남이라는 마음을 갖게 하여 더욱 마음의 문을 닫게 하는 결과를 초래하고 있다.

본 연구에서 신규간호사와의 심층면담을 통해 임상 적응도 하지 못한 채 신규간호사가 조기 이직을 하게 되는 과정을 이해하고 이직에 영향을 주는 요인을 파악할 수 있었다. 향후 조기 이직 문제를 해결하기 위한 세부전략과 적응 프로그램 개발 및 재취업 프로그램 개발 시 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 현상학적 연구방법을 적용하여 임상경력 1년 미만의 조기 이직을 선택한 신규간호사의 이직 경험의 본질을 이해하고자 시도되었다. 본 연구에 참여한 신규간호사들은 업무의 부담과 선배, 동기 및 환자와의 관계에서 오는 두려움, 점점 변해가는 자신과 행복해질

것 같지 않은 불확실한 미래 등으로 이직을 결정하였다. 그러나 간호사로 다시 희망을 가지고 행복한 미래를 꿈꾸며 재취업을 준비하고 있다. 연구 참여자들은 현재 휴직상태인 5명의 1년 미만의 임상경력으로 조기 이직한 신규 간호사들이며 자료수집기간은 2013년 12월부터 2014년 10월까지였다. 연구자는 비구조적, 개방적 질문을 통한 심층면담을 하여 자료를 수집하였다.

연구 참여자들의 면담은 개별적으로 진행되었으며 심층면담을 통해 얻어진 자료는 면담이 끝난 후 즉시 확인하였다. 본 연구의 자료 분석은 Colaizzi (1978)가 제시한 방법을 사용하였으며 다음의 연구결과를 도출하였다.

첫 번째 주제모음은 '역할수행에 대한 부담감'으로 있었으며 두 번째 주제모음은 '그럼에도 불구하고 버티기 어려움'이었다. 세 번째 주제모음은 '고통스러운 인간관계', 네 번째 주제모음은 '불확실한 미래', 다섯 번째 주제모음은 '이직에 영향을 주는 분위기', 여섯 번째 주제모음은 '생리적 욕구 해결이 어려운 상황', 일곱 번째 주제모음은 '자존감 저하', 여덟 번째 주제모음은 '이직을 후회 하지 않음', 아홉 번째 주제모음은 '간호사로 다시 일하고 싶음', 열 번째 주제모음은 '마음 숨기기', 열한 번째 주제모음은 '변해가는 자신에 대한 두려움', 마지막으로 열두 번째 주제모음은 '희망이 보임'이었다.

마지막으로 본연구의 결과를 기반으로 하여 신규간호사를 관리하는 방법에 대해 몇 가지 제언하고자 한다.

첫째, 병원마다 신규간호사 선발방식을 다양화 할 것을 제언한다. 병원의 환경과 특징이 드러나도록 하는 선발과정을 거치면서 신규 간호사들은 자기 결정권을 더 많이 가지게 되고 이에 따른 업무 책임감도 증가할 것이다.

둘째, 학교와 지역사회에서 임상현장에 대한 추상적인 동경보다는 구체적이고 현실적인 교육이 이루어져야 할 것이다. 신규간호사들이 임상현장에서 처음 겪게 되는 현실충격을 완화하기 위한 다양한 지지요소들이 함께 계획되어야 할 것이다.

셋째, 계속되는 혼남으로 인해 저하된 좌절감을 높이기 위해 직무와 업무관련 교육과 함께 자존감증진 및 성공에 관련된 경험을 지속적으로 획득할 수 있는 교육이 추가되어야 할 것이다.

넷째, 성공적으로 임상현장에 적응한 선배간호사의 경험을 면대면 방식으로 혹은 지면을 통해서 지속적으로 전달받는 경험을 가지게 해주어야 할 것이다.

다섯째, 신규간호사의 이직을 줄이기 위해서는 간호관리자들은 지속적으로 의사소통할 수 있는 장을 마련하여야 할 것이다.

References

- Ahn, Y. H., Kim, D. R., Seo, B. N., Lee, K. E., Lee, E. H., & Yim, E. S. (2002). Clinical Nurse's Lived Experience of Interpersonal Relations in the Wars Setting of the Hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing, 32*(3), 295-304.
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Cheung, R. B., Sloane, D. M., & Silber, J. H. (2003). Educational Levels of Hospital Nurses and Surgical Patient Mortality. *American Medical Association, 290*, 1617-1623. <http://dx.doi.org/10.1001/jama.290.12.1617>
- Chae, G., Kim, K., Park, M., Jeong, J., & Choi, H. (2009). The Hospital Nurse's Actual Working Conditions Research: *Annual Report of Hospital Nurses Association in 2009*. 175-216, Seoul: Seoul Hospital Nurses Association.
- Choi, S. O., & Kim, J. h. (2013). Relationships among Job Stress, Nursing Performance, and Retention Intention of Clinical Nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing, 27*(1), 42-152.
- Colaizzi, P. F. (1978). Psychological research as the phenomenologist views it. In RS. valle and M. king (eds). *Existential-phenomenological alternatives for psychology*(pp. 48-71). New York: Oxford University Press.
- Coomber, B., & Barriball, K. L. (2007). Impact of Job Satisfaction Components on Intent to Leave and Turnover for Hospital-based Nurse. *International Journal Nurs Stud, 44*, 297-314.
- Han, S. S., Sohn, I. S., & Kim, N. E. (2009). New Nurse Turnover Intention and Influencing Factors. *Journal of Korean Academy of Nursing, 39*, 878-887.
- Han, S. J., Kwon, M. S., Yoon, O. S., & Moon, M. Y. (2012). Emotional Labor and Job Stress of Public Health Nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing, 26*(2), 314-327.
- Heo, Y. J., & Jyung, C. Y. (1997). Efficiently -Operating system of training parograms for the unemployed. *The Journal of Vocational Education Research, 18*(1), 185-197.
- Ji, E. O. (2009). *A study on field adaptation of new nurses*. Unpublished Master's thesis. Ewha Womans University, Seoul.
- Kang, M. J., & Lee, H. J. (2003). A Phenomenological Study on Nurses' Experiences of Turnover. *Journal of Korean Academic of Nursing Administration, 9*(3), 305-314.
- Kim, C. H., Kim, H. S., Cho, H. S., Lee, S. O., Ham, H. M., & Park. M. M. (2000). The Effect of Preceptorship on OJT (On the Job Training) of New Nurse. *Journal of Korean Adult Nursing, 12*(4), 546-559.
- Kim, J. Y., & Kim, I. S. (2005). Experience of Preceptorship for Newly Employed Nurse. *Clinical Nursing Research, 10*(2), 75-88.
- Kim, J. H., & Park, S. A. (2002). The Relationship between Coping Strategies and a Nursing Organizational Effectiveness in Staff Nurses. *Journal of Korean Nursing Administration Academy Society, 8*, 97-106.
- Kim, K. E. (2004). *An Analysis of the Factors affecting Nurse's Intension to Leave The Job*. Unpublished Master's thesis. Korea University, Seoul.

- Korean Nurses Association. (2002). *Report of Clinical Nurses Association*. Clinical Nurses Association, Seoul.
- Lavoie, P. (2008). An evaluation of staff nurse role transition. *Nursing Standard*, 16, 36-41.
- Lee, S. J. (2009). *A study on Department preference of Korean College University Applicants*. Unpublished Doctoral thesis. Hongik University, Seoul.
- Lim, J. Y., Yoo, I. Y., & Oh, S. N. (2001). Relationship between Personality type, SAT score and GPA of student Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 31(5), 835-845.
- Liou, S. R., (2009). Nurse's intention to leave: Critically analyse the theory of reasoned action and organizational commitment model. *Journal of Nursing Management*, 17,92-99.
- Oh, K., Gang, M., & Lee, S. (2012). Perceived Occupational Stress and Depression of School Nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 26(1), 60-71.
- Sandelowski, M. (1986). The problem of rigor in qualitative research. *Advanced Nursing Science*, 8(3), 27-37.
- Son, H. A. (2002). *The effect of study and training education upon new graduate nurses self-conception and attitudes toward nursing profession*. Unpublished Master's thesis. Kyeonghee University, Seoul.
- Son, H. M., Koh, M. H., Kim, C. M., & Moon, J. H. (2001). The Clinical Experiences of Adaptation as a New Nursing Staff. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 31(6), 988-997.
- Stone, P. W., Tourangeau, A. E., Duffied, C. M., Hughes, F., Jones, C. B., O'Brien-Pallas, I., & Shamian, J. (2003). Evidence of Nursing Working Conditions : a Global Perspective. *Policy, Politics, and Nursing Practice*, 4(2), 120-130.
- Yun, H. M. (2009). *An analysis of the factors affecting turnover intention of new nurses*. Unpublished Master's thesis. Pusan National University, Busan.

Experience of Turnover in New Nurses*

Kim, Sun Ae (Assistant Professor, Department of Nursing, Kkottongnae University)

Jeon, Hye Won (Assistant Professor, Department of Nursing, Kkottongnae University)

Purpose: The purpose of this study was to try to understand the essence of the experience early turnover of the new nurse by applying the phenomenological method and to provide basic data for a community-based management program. **Method:** Phenomenological approach was used to identify subjects experience. Subjects were five new nurses, with less than one year of clinical experience in clinical practice. This study used in-depth interview. **Results:** there were 104 meaningful sentences or phrases, with 41 generally comprehensive thema. Finally, thema were classified into 12 thema clusters. **Conclusion:** Finally, based on the results, some suggestions regarding management of early turnover of new nurses are needed. First, we proposed a new characterized of hospital selection method for each hospital. Second, practical training in clinical practice in the school and the community is necessary in order to reduce the real impact of new nurses. New nurses require various support elements in order to mitigate the real shock the first time they encounter clinical practice. Third, addition of work-related training and promotion of a self-esteem program will be needed. Fourth, interview opportunities with seniors who adapted successfully in clinical should be provided for new nurses. In addition, continuous communication should be provided for new nurses.

Key words : Experience, Turnover, Nurse, Qualitative research

* This paper was supported by the Kkottongnae University Research Fund in 2012.