

신규 간호사의 1년 이내 이직경험에 관한 융합적 연구

김영미, 김상남*
경운대학교 간호학과

The convergence study of Experience of Turnover in new graduate nurses within one year

Young-Mi Kim, Sang-Nam Kim*
Department of Nursing, Kyungwoon University

요약 목적 : 본 연구의 목적은 신규채용 후, 1년 이내 이직한 신규간호사의 경험을 탐색하는 것이다. 방법 : 연구 자료는 심층 인터뷰를 통해 5명의 간호사로부터 수집 하였다. 주요 질문은 "당신의 이직 경험을 설명 할 수 있습니까?"였다. 현장에서 질적 연구 자료와 전사 노트는 Strauss Corbin의 근거 이론 방법론을 사용하여 분석 하였다. 결과 : 신규 간호사 이직 경험의 핵심 범주'무력감'이었다. 연구 참여자들의 상호행위전략: '이직을 합리화하기', '편안하다고 느끼기', '긍정적으로 생각하기'이다. 결론 : 신규 간호사의 의사소통 기술훈련과 선임간호사들의 수용적이고 온정적인 분위기, 안정된 복지문제를 준비한다면 신규 간호사의 조기 이직문제를 예방할 수 있다고 사료된다.

• 주제어 : 경험, 이직, 신규 간호사, 융합, 무력감

Abstract Purpose: The purpose of this study was to exploration the experience of turnover new graduate nurses within one year. Methods: Experiential data were collected from 5 experienced nurses through in-depth interviews. The main question was "Could you describe your experience of your turnover?". Qualitative data from the field and transcribed notes were analyzed using Strauss Corbin's grounded theory methodology. Results: The core category of experience of new graduate nurses turnover was 'a feeling of helplessness.' Participants used three interactional strategies: 'rationalize to turnover', 'to feel more', 'to think positively'. Conclusion: If you teach kindly to senior nurse, training communication skills to new nurse and prepare to stable welfare in new nurse, you will can prevent early turnover of new nurse.

• Key Words : experience, turnover, new nurse, convergence, helplessness.

1. 서론

1.1 연구의 필요성

OECD(Organization for Economic Cooperation and

Development)에 따르면 대한민국은 2013년 기준 인구 천 명당 활동 간호사 수가 5.2명으로 OECD 회원국 평균 9.1명에 절반 수준에 그치고 있어[1], 적정 간호인력 공급에 대한 문제가 심각하다. 그래서 정부는 부족한 간호 인

*Corresponding Author : 김상남(sang8623@ikw.ac.kr)

Received June 17, 2016

Revised June 20, 2016

Accepted August 4, 2016

Published August 31, 2016

력을 보충하기 위한 대안으로 전국 간호학과와 입학정원을 증원하였고 매년 신규 간호사의 수도 증가하여 2016년에는 17,505명이 배출되었다[2]. 하지만 간호대학생의 입학정원 수 증원에도 불구하고 신규 간호사는 대학을 졸업 후 입사한 병원에서 1년도 근무하지 않은 시점에서 이직의도가 70%에 이르렀고[3], 병원간호인력 배치현황 실태조사에 의하면 2013년 신규 간호사 16,205명 중 이직자는 4,694명으로 전체 이직자의 29%를 차지하며, 이는 병원 간호사의 평균 이직률 13.9%보다 2배가량 높았다[4].

이직(turnover)은 개인 스스로 조직구성원의 자격을 종결 짓는 자발적 이동을 의미하는데[5], 단순히 그 동안의 경력과 인간관계 단절 등 개인의 문제로 끝나는 것이 아니라 보건의료현장에서 양질의 간호인력 부족으로 인한 병원 고개의 만족과 간호 서비스의 질을 저하 시키는 문제가 발생한다[6]. 특히 신규 간호사의 이직은 병원 측면에서 새로운 인력의 보충에 대한 모집, 선발, 훈련에 따른 막대한 비용의 지출로 손실을 초래할 뿐 만 아니라 간호사 자신에게도 직무전환에 따른 스트레스, 전직비용, 부가급여 상실 등의 손실을 야기하고 있어[7], 신규 간호사가 경력을 통해 전문성을 갖춘 간호사로서의 발전 가능성이 단절되므로 이직감소를 위한 다각적인 노력이 필요하다.

신규 간호사의 이직 문제는 임상현장과 간호전문가 뿐만 아니라 국가차원에서도 해결해야 할 문제로, 이직하는 신규간호사의 경험을 다각적으로 연구하고 해결방안을 개발해야 하지만, 여전히 신규 간호사들의 높은 이직률에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구들은 미진하고 경력 간호사 또는 현재 병원에서 근무하는 간호사들을 포함한 다양한 사람을 대상으로 이직의도와 이직 관련요인들을 조사하는 양적연구가 대부분을 차지하고 있다[8-10]. 그 외에도 대상별로 이루어진 이직의도 관련 선행연구결과를 살펴보면, 콜센터 근로자를 대상으로 감정노동, 스트레스 반응 수준과 이직의도와와의 관계[11], 치위생사를 대상으로 한 감정노동이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향[12], 어린이집에서 근무하는 보육교사의 이직의도 수준을 살펴본 연구[13], 조직에서의 직무소진이 이직의도에 미치는 영향[14], 조직에서 간호사들의 직무스트레스 자체가 그들의 이직의도에 미치는 영향을 조사한 연구[15]도 있었다. 또한 이직의 요인이 될 수 있는 신체화 증상[16], 간호사 대상 환경문제관련 연구[17] 등이 연구되고 있기도 하다. 임상간호현장에서는 이직예방

을 위해 프리셉터 제도나 조직 적응을 위한 프로그램을 제공하고 있는 곳도 있다. 하지만 기존의 획일적인 프로그램으로는 개인의 특성과 욕구에 대한 이해가 부족하여 이직을 예방하는데 어려움이 있고, 근본적인 대책을 마련하기 위해 다양한 접근이 필요함에도 최근 5년간 신규 간호사의 이직에 대한 질적 연구는 주로 현상학적 접근으로 이루어졌다[18-20]. 이직의 동기발생과 결정, 이직 실행, 새 직장에서의 적응과정을 근거 이론적 질적 연구 방법으로 연구한 예는 드물었다. 현상학적 연구는 현재 나타난 현상에 초점이 맞추어져 있는 질적 연구방법이므로, 신규 간호사로서 첫 근무지인 병원에서 '1년 이내 이직'을 결정하게 된 본질과 경험적 의미는 무엇이고 그 경험의 의미형성에 대한 맥락적인 이해와 심층적 분석을 해볼 필요가 있다. 따라서 본 연구자는 근거이론방법을 적용하여 신규 간호사가 첫 근무지인 병원에서 1년 이내 이직과 관련하여 겪는 경험의 의미를 어떻게 형성해 나가는지를 탐색하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 근거이론방법을 적용하여, 최초로 입사한 병원에서 1년 이내 이직한 신규 간호사라는 상황적 특성과 이직경험의 의미를 어떻게 형성해 나가는지를 면밀히 탐색하고 결과를 제시함으로써, '간호 관리자를 대상으로 한 신규 간호사 적응 프로그램'을 개발하는데 필요한 기초자료를 제공하기 위함이며 구체적 목적은 아래와 같다.

- 첫째, 신규간호사의 이직경험 과정을 확인한다.
- 둘째, 신규간호사의 이직행동 패턴을 확인한다.
- 셋째, 신규간호사의 이직의 의미를 밝힌다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 자발적 연구 참여자와의 심층면담을 통해 그들의 이직경험을 얻어 이론을 도출하는 질적 연구 방법인 Corbin과 Straus[21]의 근거이론 접근 방법을 적용하였다.

2.2 연구 참여자

근거이론 연구 방법에서의 참여자 선정은 연구 주제

에 적합한 대상자를 이론적으로 표출하였다. 본 연구의 참여자는 3년제 및 4년제 간호학과를 졸업한 간호사 면허 소지자로 임상경험이 없는 상태에서 300명 이상 종합병원에 최초 취업 후 1년 이내 자발적으로 사직하고 새로운 직장으로 이직한 간호사 5명이다. 참여자 중 2명은 남자이고 3명은 여자, 참여자의 연령은 20대로 연구의 목적을 설명을 듣고 자발적으로 참여를 결정한 대상으로 선정하였다. 참여자들에게는 1차 심층면담 후 소정의 답례품을 제공하였다.

2.3 윤리적 고려

본 연구는 K대학교 생명윤리위원회의 승인(IRB 승인 번호 : 40525-201506-HR-56-03)을 받았다. 본 연구자는 연구 참여자의 권리를 보호하기 위해 연구의 목적과 방향을 설명하고 자발적인 참여 동의를 받은 후 심층면담을 실시하였다. 면담 내용은 메모되고 녹음되며 연구목적으로만 이용하며, 필사 시 개인정보는 삭제됨을 밝히고, 학술지 또는 학회 발표에 이용될 수 있음을 사전에 공지하였다. 개인정보의 비밀유지와 익명성을 보장하고, 연구대상자가 원하면 언제든지 자유롭게 연구에서 제외될 수 있음을 설명하여 참여자의 권리를 보호하였다.

2.4 연구자 준비

본 연구자(주저자)는 질적 연구 방법 중 신문화기술지 방법을 적용하여 간호학 박사학위를 취득하였으며 그 외에도 2편의 근거이론 방법 적용 연구, 1편의 현상학적 연구 방법론을 적용한 연구, 1편의 개념분석연구 경험이 있다. 또한 질적연구 학회 회원으로 수시로 학회에 참여하고 있으며 근거이론 학회 회원으로서 학회도 참여하고 있다. 본 연구자는 선행문헌은 본 연구의 결과에 혼란을 미칠 수 있으므로 그것을 예방하기 위하여 분석이 완료된 후에 고찰하였으며 정해진 분석 절차를 충실히 따름으로써 연구자가 지닐 수 있는 선입견과 편견을 배제하려고 노력하였다.

2.5 자료수집

2.5.1 자료수집 기간 및 절차

본 연구의 자료수집은 2015년 8월부터 2016년 1월 30일까지 자료가 포화상태가 될 때까지 심층면담을 통해 이루어졌다. 연구주제와 목적에 맞게 면담 전 준비한 개방형 연구 질문을 통해 개인 심층면담을 하였다. 개인적

인 사정이나 직접적인 면담이 어려운 대상자의 경우 전화면담을 진행하였고 전화면담의 경우 면담내용 중 설명이 부족하거나 추가로 면담이 필요한 부분에 대해서 추가질문내용을 작성하여 전화 혹은 e-mail을 통해 자료를 받아 추가·보완하였다. 심층면담은 참여자의 편의에 따른 약속시간과 편안함을 느끼는 장소인 조용한 카페에서 시행하였다. 참여자 1인당 면담 횟수는 1~2회 이루어졌으며, 1회당 시간은 약 60~90분정도 실시하였다. 모든 심층면담은 면담 자료의 누락 및 왜곡을 방지하기 위해 면담자의 동의하에 면담내용을 녹음하였고 면담이 끝난 후 여러 차례 반복 청취를 통해 참여자의 언어로 기록하였고 인터뷰 분석과정에서 내용이 불충분한 경우 보충과 도출된 자료의 범주화를 위해 추가 면담을 시행하였다.

2.5.2 자료분석

본 연구는 근거이론 연구방법으로, 자료분석은 질문하기와 지속적인 비교기법을 통하여 Straus와 Corbin에 의해 개발된, 개방코딩, 축 코딩, 선택코딩 그리고 과정분석 등의 절차에 의해 분석되었으며 이러한 절차는 자료수집과 함께 순환적인 과정을 거쳐 이루어졌다[21]. 개방 코딩에서는 대상자면담을 통해서 얻은 자료를 지속적으로 비교분석하여 개념을 도출하였으며 그 후 이 개념을 추상화시켜 범주를 도출하였다. 축 코딩에서는 각 범주들 간에 관련성을 패러다임 모형에 근거하여 분석하였고 선택코딩에서는 결과적으로 밝혀진 중심현상인 핵심범주를 도출하였다. 마지막으로 과정분석을 통해 시간의 흐름에 따른 경험이 변화하는 과정을 확인하였다.

2.6 연구의 타당성 확보

본 연구의 신뢰도와 타당도를 확보하기 위해 자료분석을 위해 녹음된 모든 면담내용을 출력하여 원자료를 읽으면서 연구자들끼리 공유된 내용에 대해 의미 있는 진술을 확인하였으며, 확인된 자료에 대해 간호학 교수 1인과 간호학 박사 1인의 도움을 받아 비교·분석하기 위해 면담하였다. 그리고 추출된 결과에 대해서 참여자와 의견을 나누며 확인하는 과정을 거쳤다.

3. 연구결과

3.1 자료의 범주화와 구조분석

최초로 병원발령을 받은 후 1년 이내 이직한 간호사의

이직과정을 지속적인 근거자료 비교분석방법으로 분석한 결과 27개의 개념에서 10개의 하위범주와 6개의 범주가 도출되었다(Table 1). 축 코딩을 통하여 10개의 범주를 제조합한 패러다임 모형에서 중심현상은 ‘무력감’, 핵심범주는 ‘새로운 환경에 적응되어감’으로 나타났다(Figure 1).

3.2 인과적 조건(Causal condition)

본 연구에서 근거자료의 분석결과 ‘불확실성’, ‘불안감’, ‘대인관계 어려움’, ‘절망감’ 등이 중심현상에 영향을 미치는 범주로 밝혀졌다.

3.2.1 불확실성

참여자들은 자신이 첫 직장에서 직업인으로서의 간호사 생활을 시작했지만 이 직장에 잘 온 것인지, 잘하고 있는 것인지 그리고 향후 자신의 미래가 어떻게 진행 될 것인지에 대하여 답답함으로 일관하며 구체적으로 미래 예측을 하지 못하였다.

“제가 이직을 생각하게 된 가장 결정적이면서도 큰 동기(90%)가 된 것은 저한테 미래가 안 보인다는 점이었어요. 적어도 제 수준에서는 그랬습니다(참여자 3).”

3.2.2 불안감

참여자들은 또한 간호사로서 첫 직장에 발을 내딛은 후 자신이 과연 성공을 할지에 대한 두려움, 타지생활에서의 괴로움을 느낌과 동시에 확실하지 못한 미래를 주관적으로 인지하는 과정에서 불안감을 느끼는 것으로 나타났다. 타지생활에서의 괴로움이란 아는 사람이 가깝게 없다는 점, 새롭고 낯선 장소에 와 있다는 점 등의 변화된 환경이 요인으로 작용했다.

“여기 이 병원에 이런 분위기에 이런 사람하고 나와 뭔가 좀 다르다는 그런 느낌인데. 내가 저 사람들하고 잘 어울릴 수 있을까? 여기에 잘 적응할 수 있을까? 이런 두려움이 조금 포함되어 있죠. 그것에 대해서 내가 잘 할 수 있을까? 하는 그런 두려운 감정이 들었어요(참여자2).”

<Table 1> Categorization of Concepts

Categories	Subcategories	Concepts
· Anxiety	· Anxiety of success	· fear of success · anxiety of uncertain future
	· uncertainty related to mannerism	· painful of new place · uncertainty and stuffy
· Difficulty of interpersonal relationship	· be bumped into difficulty of interpersonal relationship	· difficulty of interpersonal relationship · difficulty of communication · nagging of senior nurse
· Helplessness	· falls despair	· feels to limitation of self ability · difficulty of new nurse · feels to be stupid · recognized reality and hopelessness
· Hope to be free	· occurrent motivation about turnover	· want to be stable · occurrent of curiosity of new world
	· be formed hope can free	· having hope · want to be free · become comfortable
· Keep at new life	· suppress and bear	· endure by mental ventilation · proud of nurse · recognize level of prepare in nurse
	· feels to sense of frustration after turnover	· feel the lack of turnover · want to help junior · become trauma
· be getting adaptation in new life	· stable and satisfaction	· satisfaction to new life · being stable new life · be used to new life
	· being adaptation in new environment	· being comfortable · being adaption

3.2.3 대인관계 어려움

참여자들은 대학생활과는 전혀 다른 첫 직장생활에서 선임간호사의 태움에 대한 적개심과 같은 사고와 감정의 중심이 내향화되어 바람직한 의사소통을 잘 하지 못하고 궁극적으로는 대인관계의 난관에 봉착하는 것으로 나타났다.

“한 달 먼저 들어가도 선배가 되잖아요. 그래서 제가 신규로 들어가면서 그 사람은 조금 덜 타는 거예요. 혼날 사람은 저니까요. 누구한테 말하기도 그렇고 사람들이 모두 두려워졌어요.(참여자2).”

3.2.4 절망감

참여자들은 적응하려고 노력은 해보지만 자신이 할 수 있는 능력의 한계와 현실을 인식하고 절망감을 느끼는 것으로 나타났다.

“항상 하루하루 겨우 살아가는 하루살이 인생인데 여기서 봤을 때 경력을 앞으로 더 쌓아야 되고 쌓는다고 해서 내가 가고 싶은 그 병동에 갈려면 상황이 좀 어렵다는 것을 느껴지니까 이게 아 희망이 확 꺾여 버리더라고요.(참여자1).”

“처음에 발령 받아 갔을 때 그 때 느꼈던 초기 기분은 얼떨떨한 게 제일 크죠. 바보가 된 느낌? 그게 제일 큰 거 같아요.(참여자3).”

3.3 맥락적 조건(Contextual condition)

3.3.1 선임간호사의 갈굼

이직을 결심하게 되는 맥락적 조건에서 가장 두드러지게 나타나는 것이 선임간호사의 갈굼(괴롭힘)이었는데 신규간호사의 입장에서는 선임간호사가 전문가적 조언을 해주든 과도하게 꾸짖든 간에 선임간호사의 행위를 모두 ‘갈굼현상’으로 이해하고 있었다.

“처음에는 선임들의 태움(갈굼) 이런 것도 조금 흔들리는 계기가 되긴 했는데. 솔직히 그계(갈굼) 조금 있긴 있었는데 처음에는 힘든 거라고 생각하고 간 것이기 때문에 견딜 수가 있었어요. 하지만 시간이 갈수록 그런 것들이 고쳐지지 않아 결국 이직에 영향을 미친 것은 사실이에요.”(참여자3)

가. 신규간호사에게만 과도하게 텃새를 부리는 간호사

신규간호사들이 선임간호사에게 꾸중을 들을 때는 무엇이든지 트집을 잡아서 신규간호사를 혼내려고 한다는 생각부터 먼저 하게 된다. 이러한 현상이 지속된다면 신

규간호사는 피해사고를 하고 심하면 피해망상까지 가질 수 있게 된다.

“제가 가장 힘들었던 것은 텃새가 정말 심해요. 좀 더 일찍 들어온 신규들을 혼낼 때는 부드럽게 혼내지만 저 같은 신규에게는 구석 어디론가 끌려가서 20분간이나 혼이 나요. 쌓였던 것을 쏟아내는 것 같기도 하고...(참여자3)“

나. 신규간호사에게 찍는 낙인

한 참여자는 신규간호사에게 주위 간호사들의 관심인지 감시인지 많이 시달린다고 생각하고 있었다. 즉 지난 일인데도 불구하고 ‘이런 사람’ 아니면 ‘저런 사람’ 식으로 이분법적인 사고로 신규간호사를 낙인찍어 본인이 많이 시달리게 된다고 생각하고 있었다.

“인게 넘어온 것도 그렇고, 사적으로 ‘이 실수를 했다더라, 저 실수를 했다더라.’ 지난 일인데도 불구하고 그 사람은 이미 그런 애라고 생각을 하는 거죠. 한마디로 말하면 낙인이죠. (신규가 아무리 잘 해도) 한동안은 그런 계(낙인) 있는 것 같아요”(참여자2).

3.3.2 타지생활의 괴로움

가. 외로움

신규간호사들이 겪는 맥락적 조건으로 내부적인 부분이 관찰되었다. 타지생활에 대한 괴로움으로 대화 나눌 사람도 별로 없고, 휴일이 되어도 같은 간호사 친구들과 만나는 것 아니면 자신의 생활이 없다고 생각하고 항상 혼자라는 생각에 외롭다고 느끼고 있었다.

“얘기할 사람이 없으니 정말 외로웠어요. 사람을 만날 기회, 그게 없어요. 왜냐하면 병원에만 있으니(참여자2)“

나. 낯선 곳에 대한 두려움

참여자들은 처음 업무를 배우는 힘들보다는 낯선 것에 대한 두려움을 더 크게 느끼고 있었는데, 다시 말하면 익숙하지 못한 장소나 상황에서 오는 막연한 두려움 같은 것을 느끼고 있었다.

“거기서 교육하고 시험치고 이런 거였으니까 저도 짝이 없었던 것도 사실이고. 정말 낯선 곳에서의 막막한 두려움이 느껴졌어요(참여자5).”

다. 나와는 다르다는 이질감

참여자들은 신규간호사로 일을 시작하면서 새로운 문화

에 직면하고 이질감을 느끼고 있었다. 특히 지금까지 접해왔던 것과는 다른 말투, 다른 장소, 처음 만나는 사람과 다른 지역 출신이라는 점 등이 적응여부에 대한 불안감과 이질감을 자아내고 있었다.

여기 이 병원에 이런 분위기에 이런 사람하고 나와 뭔가 좀 다르다는 그런 느낌, 여기에는 내가 저 사람 들하고 잘 어울릴 수 있을까? 여기에 잘 적응할 수 있을까? 하는 두려움이 있었죠 (참여자2)."

3.4 중재적 조건

3.4.1 의사소통 기술 훈련하기

참여자들은 무력감을 느낄 때 본인이 스스로 견디어 내는 방법 즉, 치료적 의사소통 기술 등을 떠올리게 되는데, 이는 하나의 일시적 개인적 대처방법이 될 수는 있지만 유사상황이 지속된다면 스스로 포기하고 직장을 떠날 생각을 하게 되는 이직의 인과적 조건이 될 수 있는 것이다.

아래 참여자가 말한 내용은, 역설적으로 신규간호사들이 이직을 하지 않고 잘 견디어 내기 위한 (중재적)방안으로 치료적 의사소통기술을 훈련하는 것이 필요하다는 것을 설명하고 있다. 이것은 참여자 본인은 입사초기에는 잘 견디어 냈음을 의미한다.

“토만 안달아도 좋겠어요. 첫인상이 정말 중요하고, 표정관리가 너무 중요한 것 같은데. 말로는 미안하다고 하는데 표정이 안 미안한 애들이 있거든요. 그래서 저는 대학 때 배웠던 치료적 의사소통 기술을 많이 적용하려고 노력해요(참여자3)”

3.4.2 종교의 도움 받기

나이팅게일 여사도 말했듯이 간호 사업이 종교적이 되어서는 안 되지만 간호사 개인적으로는 종교를 가지고 있는 것이 좋다. 이것은 간호사도 한 사람의 인간이기 때문에 힘든 일을 모두 다 완벽하게 수행하기는 어렵기 때문에 절대자의 힘에 의지하는 것이 좋음을 의미한다. 제1 참여자는 이직결정에 있어서 자신이 가지고 있는 종교가 많은 의지가 되었다고 한다. 이것은 평소에도 본인이 일을 하면서 어려움을 느낄 때 종교를 가지고 있는 것이 도움이 되었지만, 이직여부를 두고 갈등할 때 종교를 가지고 있어 이직 후 초래될 지도 모르는 불안감을 감소시키는데 도움이 되었음을 의미하는 것이라 사료된다.

“일을 하는데 있어서 제가 기독교를 가지고 있는 것이 도움이 되었으며, 삶의 중심을 어디에 둘 것인가에 대한 고민을 했을 때 종교는 제게 의지가 되었고 이직결심에도 크게 영향을 미쳤어요(참여자1).”

3.5 핵심범주(Core Category)

3.5.1 무력감(a feeling of helplessness)

신규간호사의 1년 이내 경험에서 이직이라는 행동이 일어난 가장 핵심현상은 자신과 타인에 의해 생성되는 인과적 조건에서 연유된 ‘무력감’이었다. 자신을 그림자 취급하거나 조그만 실수에도 과도하게 꾸짖는 선임간호사의 모습에서 자신은 아무것도 할 수 없는 존재라는 무력감을 느끼게 된다. 이러한 반복된 신규간호사의 무력감은 자신감 결여와 함께 그곳과는 다른 새로운 환경으로의 이직을 동기화시켰다.

“어떤 프리셉터 같은 경우는 제가 조금만 굶뜨면(느리게 행동하면) 자기가 다 해버리는 스타일이에요. 그때는 정말 제가 아무것도 할 수 없는 존재이구나 하는 생각이 들죠(참여자3).”

3.6 활동/상호행위 전략

3.6.1 이직을 합리화하기

참여자3는 이직이 전 직장에서의 고통으로부터 자유를 가져다준다는 장점을 설명하면서 이직의 당위성을 설명하였다. 이들은 다른 곳이 새로운 고통을 주는 한이 있더라도 직전고통으로 부터는 벗어나고 싶어함을 알 수 있었다.

“사실 저는 최근 한 몇 년 전부터 제가 들었던 생각인데, 저에 있어서 평생직장이 있는가라는 질문을 한번씩 했었거든요? 제가 답을 내린 건 아닌데 평생직장은 없는 것 같더라고요. 그래서 제가 당시에 이직을 한다면 그 당시에 해야 한다고 생각했죠. 그 다음 직장이 제겐 더 중요하다고 생각했어요. 제가 하고 싶은 분야를 찾아서 선택해서 갈수 있으니까요.” (참여자1).

“이직은 마음을 편하게 해주고 고통스런 상황으로부터 벗어나게 해주니 좋은 것 같아요. (참여자5).

3.6.2 편안하다고 느끼기

참여자3는 이직을 한 후, 집 가까이에 직장이 있다는 사실에 편안하게 느끼고 있었다. 비록 새로운 환경의 직장이 좀 힘들 수 있어도 가족이 있는 집이 가까이 있다는

사실이 편안하다고 느끼게 해준다는 의미로 해석된다.

“저는 집이 편했어요. 편하고 좋아요. 불편함을 못 느끼겠어요. 집이라는 건 그래도 내 가족이 있으니까 (참여자2).”

3.6.3 긍정적으로 생각하기

한 참여자는 이직 후 매사 긍정적으로 생각을 함으로써 자신이 새 생활에 잘 적응해나가기 위한 활동전략으로 삼고 있었으며 일단 1년이 지나면 후임도 들어올 것이라는 희망도 가지고 있었다.

“집 가까이 있으니 좋죠. 일단 부모님이 좋아하실 것 같고 저도 마음이 안정 되니까 좋고, 1년 되면 후배들이나 후임들이 들어오면 훨씬 더 나을 것 같기도 하구요. 이런 상황이 되면 아무래도 지역사회 내에서 오래 있게 되는 경우가 많죠(참여자2).”

“물론 제가 이직한 병원은 대학 병원이 아니라 예전에 다니던 병원 보다 업무강도가 세다는 단점이 있지만 잘 참고 있죠(참여자5)”

3.7 결과

3.7.1 견디어 내기

제5참여자자는 이직 후 새 직장에서 새로운 간호사생활을 시작했고 그 생활이 간호사 멤버수가 부족해 근무표가 너무 힘들게 나와 힘들기도 하지만 스스로 잘 견디어 내고 있었다.

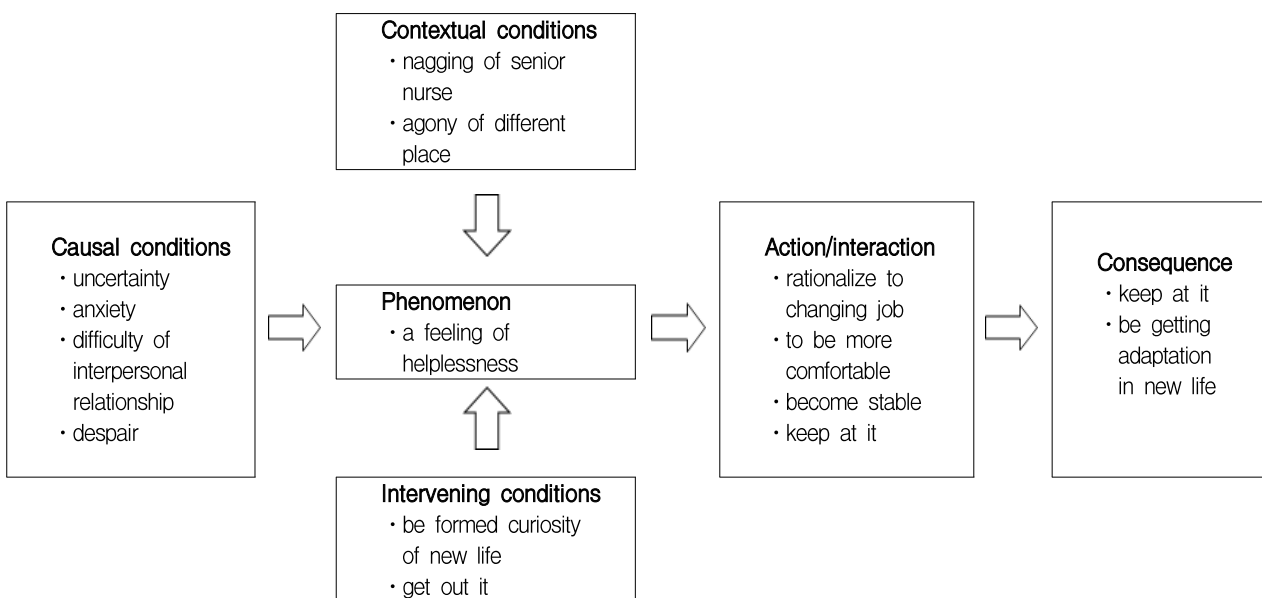
3.7.2 새 생활에 적응되어감

한 참여자는 본인이 이직을 잘했다는 점을 타인의 격려를 통해 합리화를 하고 있지만 병원분위기가 좋고 오버타임이 없으며 소통이 잘 되어 만족스럽다는 점을 표현하면서 스스로 새로운 직장생활에 잘 적응해가고 있었다.

“예전에 다녔던 병원에서 보다 만족하고 근무 하고 있습니다. 주변에서도 만족하며 다니는 내 모습을 보고 병원의 크기보단 마음이 편한 곳으로 ‘이직하길 잘 했다’ 라는 격려를 많이 해주고 있구요(참여자4).

4. 논의

본 연구에서는 신규간호사들이 1년 이내에 이직을 결심하게 되는데 나타난 핵심현상은 ‘무력감’이었으며 그 인과적 조건으로 도출된 개념은 ‘불안감’, ‘불확실성’, ‘대인관계 어려움’, ‘절망감’등이었다. 이중 ‘불안감’은 [18]의 연구에서 막연한 불안과 회의가 든다고 한점과 유사하나 이직이 결정될 수 있는 인과적 조건으로 나타난 ‘불확실성’은 차이가 있다. 또한 이직의 가장 큰 핵심현상인 ‘무력감’과 인과적 조건의 ‘대인관계 어려움’은 근무경력 1년 이내 퇴사한 신규 간호사의 이직결정 경험에 대한 현상학적 질적 연구결과에서 나타난 ‘업무능력에 대한 한계감’과 ‘상급간호사의 비지지적반응’이라는 결과[18]와 유사한 반응이나 이러한 반응은 통상적으로 공통된 신규간호사라면 누구나 느낄 수 있는 ‘주요현상’이라 사료되므



[Fig. 1] Paradigm Model

로 이직간호사의 인과적 원인으로 일반화할 수 있으며 간호현장에서는 이에 대한 조치가 필요하다.

Ortiz, Jennifer A가 말한 신규간호사들이 간호실무현장에 진출할 때는 전문적인 측면에서 자신감이 부족한 것으로 나타났다고 한 연구결과와도 일치하는데[23], 이것은 신규간호사의 이직동기로, 먼저 자신의 업무수행 부담에 따른 한계성을 느끼는 내인성 동기로 설명할 수 있으며, 업무수행도 어려운데 선임간호사의 ‘괴롭힘’으로 인한 대인관계 어려움까지 경험함으로써 업무의 부담을 한층 더 가중시키는 것은 외인성 동기로 설명할 수 있다. 그리고 본 연구에서 인과적 조건에서 나타난 ‘불확실성’은 임상경력 1년 미만의 초기 이직 신규 간호사를 대상으로 한 현상학적 접근에서 ‘업무의 부담’과 ‘선배, 동기 및 환자와의 관계에서 오는 두려움’, ‘점점 변해가는 자신과 행복해질 것 같지 않은 불확실한 미래’ 등으로 이직을 결정한 것으로 나타난 연구결과와도 일치한다[20]. 뿐만 아니라 본 연구에서의 ‘대인관계 어려움’과 ‘불확실성’이 이직의 인과적 조건으로 나타난 것은, 1년 이상 된 간호사를 대상으로 한 연구에서 이직의 구조화된 전형된 의미 단위에서 ‘불확실한 미래’, 부절절한 근무환경 구조에서 ‘대인관계의 어려움’, ‘미성숙한 대인관계’라고 밝힌 부분과 유사하다[8]. 이러한 결과는 신규간호사의 1년이라는 기간과는 상관없이 공통적으로 느끼는 어려움에 ‘미래에 대한 불확실성’과 ‘대인관계의 어려움’이라는 개념이 포함됨을 의미한다. 그러므로 신규간호사, 적어도 처음 발령받은 첫 근무지에서 1년 이내 간호사들에게는 대인관계를 원만하게 할 수 있는 대한간호협회차원에서의 신규간호사 및 간호관리자들에게 적용할 대인관계증진을 위한 보수교육 프로그램 개발이 필요하다. 다른 현상학적 질적 연구에서는 400명 이상 종합병원에 취업 후 1년 이내에 자진 퇴사한 신규간호사의 이직경험에 대해 ‘과중한 업무환경’, ‘관계적 부적응’, ‘신체/정서적 위축’, ‘직업적 목표 결여에 대한 자각’의 4개 범주를 밝혔는데, 이중 “과중한 업무환경”은 본 연구에서 “무력감을 느끼게 하는 점”과 유사하며[19], “관계적 부적응”은 본 연구에서 나타난 ‘선임과의 대인관계 어려움’과 거의 유사하다. 대인관계 어려움이라는 주제는 신규간호사의 경험에서 통상적으로 나오는 문제이나 그렇기 때문에 일반화된 문제로 도출될 수가 있으며 그와 관련된 신규간호사의 스트레스 감소 프로그램 개발이 필요한 것이다.

이러한 결과는 신입 간호사들이 경험하는 ‘대인관계적

어려움’은 언제나 존재하며 특히 선임간호사의 태도나 성격 성향이 중요함을 의미하고 신규간호사의 ‘대인관계적 어려움’을 예방하기 위해서는 신규간호사와 선임간호사가 함께 하는 상호 관계향상 프로그램 개발이 필요하다고 사료된다.

5. 결론 및 제언

본 연구에서 신규간호사들이 1년 이내 이직을 하는 현상의 중심에는 내외적 환경에서 초래된 ‘무력감’이었다. 이러한 무력감의 인과적 요인으로 ‘선임간호사들의 괴롭힘’과 ‘타지생활의 괴로움’이 있었다. 결국 푸른 꿈을 안고 첫 직장에 발을 내딛은 신규간호사의 이직은, 그들을 둘러싸고 있는 내외적 환경이 초래한 것이라 사료되며 간호사라는 직업의 특성상 새로운 직장은 어디든지 또 있다는 점도 작용했으리라 사료된다. 그러나 이러한 결과는 궁극적으로 개인과 기관 모두 다양한 측면에서 손실을 입게 되는 부분이므로 신규간호사가 이직을 하지 않아도 되는 환경 즉, 대인관계 기술 증진, 선임간호사들의 수용적이고 온정적인 분위기, 안정된 복지문제 등이 동시에 이루어져야 할 것으로 사료된다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 신규간호사가 선임간호사로부터 괴롭힘을 당한다고 느끼지 않도록 선임간호사들의 가치관이나 윤리성이 강화되는 프로그램이 연구되어야 한다.

둘째, 신규간호사의 무력감을 개선할 수 있는 스트레스 대응방안에 대한 프로그램이 개발되어야 한다.

셋째, 역설적으로 신규간호사를 대하는 간호 관리자들의 경험도 연구되어야 할 것을 제언한다.

REFERENCES

- [1] OECD, “Health at a Glance 2015”: OECD Indicators, OECD Publishing, 2015(Internet).
http://dx.doi.org/10.1787/health_glance-2015-en
- [2] Korea Health Personnel Licensing Examination Institute, <http://www.kuksiwon.or.kr>, 2016.
- [3] H. M. Yun, “An analysis of the factor affecting

- turnover intention of new nurses”, Pusan National University, Unpublished master’s thesis. 2009.
- [4] Hospital Nurses Association, “Hospital nurse staffing status survey”, Business Report. 2014.
- [5] W. H. Mobley, “Employee turnover: causes, consequence and control”, Addison-Wesley Publishing Company Reading, 1982.
- [6] R. J. Burke, S. Moodie, S. L. Dolan and L. Fiksenbaum, “Job demands, social support, work satisfaction and psychological well-being among nurses in Spain”, ESADE Business School Research paper. No. 233, pp. 3-31. 2012, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2117051>
- [7] M. J. Kim and S. S. Han, “Comparison of job satisfaction, commitment to organization, nursing organization culture and job experience between national/public hospital nurses and private hospital nurses”, *Journal of East-West Nursing Research*, Vol.13, pp.22-30, 2007.
- [8] Y. J. Lee and K. B. Kim, “Experience of nurse turnover”, *Journal of Korean Academy Nursing*, Vol.38, No.2, pp.248-257, 2008.
- [9] J. H. Jeon and Y. H. Yom, “Roles of Empowerment and Emotional Intelligence in the Relationship between Job Embeddedness and Turnover Intention among General Hospital Nurses”, *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, Vol.20, No.3, pp.302-312, 2014.
- [10] M. R. Han, J. A. Gu and I. Y. Yoo, “Influence of Workplace Bullying and Leader-Member Exchange on Turnover Intention among Nurses”, *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, Vol.20, No.4, pp.383-393, 2014.
- [11] J. I. Kim and B. R. Choi, “Convergence Study on Emotional Labor, Stress Response and Turnover Intention of Call-center Worker“ *J of KCS*, Vol.6, No.6, pp.144, 2015.
- [12] M. S. Choi, D. H. Ji, The comparative study on changes in job satisfaction and turnover intention according to the convergence mediating actors and the level of emotional labor in dental hygienists, *J of KCS*, Vol.6, No.6, pp.27, 2015.
- [13] K. M. Yun, Byeong-Joo Jeon, “A Comparative Study on the Turnover Intention of Teacher by Child Care Center’s Types”, *Journal of digital Convergence*, Vol. 13, No. 1, pp. 25-35, 2015.
- [14] Y. M. Kwon, “A Study of the Effects of Job Burnout on Organizational Effectiveness and Turnover Intention”, *Journal of digital Convergence*, Vol. 13, No. 10, pp. 165-170, 2015.
- [15] B. B. Mun, Lee, Sun Young, Cheong, Jong One, “Empirical study on the turn-over intention of university hospital nurses.”, *Journal of digital Convergence*, Vol. 13, No. 2, pp. 205-213, 2015.
- [16] Y. J. Oh, Young Hee Choi, “Effects of emotional labor, job stress and burnout on somatization in nurses : In convergence era”, *Journal of digital Convergence*, Vol. 13, No. 10, pp. 415-424, 2015.
- [17] Y. S. Seo, Jee-Hee Kim, Hea-Kyung Choi, “Environmental problem awareness, eco-friendly attitude and eco-friendly nursing practice in hospital nurses”, *Journal of digital Convergence*, Vol. 13, No. 12, pp. 303-311, 2015.
- [18] G. L. Kim, H. J. Lee, Y. S. Cho and M. H. Kim, “The experience of turnover decision making in new graduate nurse”, College of Nursing, Pusan National University, 2013.
- [19] B. M. Im, J. M. Park, M. J. Kim, S. Y. Kim, J. H. Maeng and K. A. Kang, “A phenomenological study on the turnover experience of novice nurses working in general hospital”, Department of Nursing, Sahmyook University, 2015.
- [20] S. A. Kim and H. W. Jeon, “Experience of turnover in new nurses”, *Journal of Korea Public Health Nursing*, Vol.28, No.3, pp.644-657, 2014.
- [21] J. M. Corbin and A. L. Strauss, “Basic of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory(3rd ed.).” Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2008.
- [22] K. O. Park, J. K. Kim and S. Y. Kim, “Qualitative Study on Clinical Nurses’ Intention to Study in Hospital”, Vol.26, No.6, pp.681-692, 2014.

[23] J. A. Ortiz, "New graduate nurses' experiences of what accounts for their lack of professional confidence during their first year of practice", Capella University, 2014.

저자소개

김 영 미(Young-Mi Kim)

[정회원]



- 2012년 8월: 계명대학교 간호대학 (간호학 석사)
- 2015년 3월 ~ 현재: 계명대학교 대학원 간호학과(모아정신 간호학 박사과정)
- 2015년 3월 ~ 현재: 경운대학교 간호학과 교수

<관심분야> : 정신건강간호학, 자살예방

김 상 남(Sang-Nam Kim)

[정회원]



- 2007년 2월 : 경북대학교 보건대학원 모자보건학(보건학 석사)
- 2002년 6월 : 계명대학교 대학원 간호학과(모아정신간호학 박사)
- 1998년 3월 ~ 2011년 2월 : 경북과학대학 간호과 교수

· 2011년 3월 ~ 현재 : 경운대학교 간호학과 교수

<관심분야>: 정신건강간호학, 성폭력 예방