

임상간호사의 이직경험

오 미 정*

I. 서 론

1. 연구의 필요성

병원은 다양한 환자를 대상으로 구조적으로 복잡적이고 특수적이고 전문적이며 관료적인 조직 구조를 가지고 있다(Wakefield, Curry, Price, Muller, and McCloskey, 1988). 조직을 가장 합리적이고 능률적으로 운영하기 위해서는 인적 자원의 관리가 가장 중요하다고 볼 수 있다(신유근, 1993). 그러므로 병원의 합리적인 경영을 기하기 위하여 병원 운영에 동원되는 인력수급정책에 큰 관심을 기울여야 하며 특히 병원 총 인력의 과반수를 점유하고 있는 간호인력을 배치, 관리하는 것은 병원 정책의 핵심적인 역할이며 간호정책의 중요 수단이 된다(김경희, 1991). 조직의 인적 자원을 관리하는 데 있어서는 인력의 흐름이 자연스럽게 유지되도록 하는 것이 매우 중요하다. 이를 위해서 조직은 우선적으로 좋은 사람을 확보하는 한편, 조직의 유지 측면에서 조직을 이탈하는 구성원에 대하여도 관심을 경주해야 한다(신유근, 1994)

Toffler는 조직의 적정 이직율은 5-10%(한숙

자, 1985)정도라고 하였고 Sharp는 행정기관의 경우 대체로 연 10-12%의 이직율이 적절하다고 하였다(박동서, 1991). 이직의도는 이직을 예측할 수 있으며 조절 가능하다(신유근, 1994). March와 Simon(1958)은 고용인의 이직은 조직을 이탈하려는 행위적 의도와 직무 대체 기회의 가능성에 의해 결정되며 조직이 구성원에게 제공하는 유인과 조직 구성원이 조직에게 주는 공헌의 정도가 최소한 같거나 유인이 많을 때 고용인이 조직에 남게 된다고 하였다. 조직이탈에 대한 행위적 의도는 개인의 직무만족수준에 조직내 이동 가능성을 포함한 것에 의해 영향받으며 이탈하려는 동기에 영향을 미치는 요인은 그에 의해 정의된 직무에 대한 고용인 만족감이다. 반면에 직무 대체 기회의 가능성은 개인이 선택할 수 있는 조직의 수에 의해 영향을 받는데 이는 현재 조직의 활동 상태, 인지 가능한 조직의 수, 조직 구성원의 개인적 특성 등에 영향받는다.

이직의 결과는 조직에 부정적인 영향과 긍정적인 영향을 미친다. 이직이 미치는 긍정적인 영향을 보면, Petter는 이직이 고용인을 변화에 유연하게 적응하게 함으로써 조직발달에 기여하고 조직의 효율성을 높인다고 하였고, Janis는 새로운

* 본 연구는 동의대학교 기초과학연구소 연구비를 지원 받았음

** 동의대학교 자연과학대학 간호학과

관리자를 유입함으로써 간호의 새로운 기법과 표준을 만들 수 있으며 변화와 발전을 방해하는 집단사고에서 벗어나는 계기를 마련해 준다고 하였다(Cavanagh, 1989). 또한 부서 내에서 혹은 부서간의 갈등을 일으키는 원인이 되는 사람이 이직을 하게 되었을 경우 잠재되었던 갈등이 해소되고 조직이 직무정체로 승진의 기회가 제한되어 많은 구성원들이 직무불만족을 느낄 때에 승진의 기회를 넓혀 주는 기회를 준다(김영미, 1994). 부정적인 결과를 살펴보면, 간호사의 높은 이직율은 재직 간호사들의 업무량을 증가시키고 반복적으로 신규간호사를 채용하는 원인으로 작용하여 간호업무의 질적인 저하를 초래하고 있으며 의사소통의 형태, 작업환경, 대상자 간호에 심각한 영향을 초래하며 대상자의 입원 기간을 연장시킨다(Cavanagh, 1990; Cavanagh, Douglas, and Coffin, 1992; MacRobert, Schmele, and Henson, 1993). 또한 숙련된 간호사의 이직은 병원의 비용 손실을 가져오고 이러한 이직간호사를 대처하기 위해 소용되는 이직 충당 비용은 오리엔테이션, 훈련비, 시간외 근무 수당 등을 포함한 막대한 자금이 든다고 한다(Blaufuss, Maynard, and Scollar, 1992; MacRobert, et.al. 1993; 이현주 1994). Brief도 인력관리에서 가장 큰 재정 손실의 원인은 이직이라고 주장하면서 특히 자질 있는 간호사의 이직이 빠르고 지속적일수록 재정 문제는 더 심각해질 것이라고 하였다(김조자와 박지원, 1991). Mobley는 이직을 '파급효과'로 설명하였다. 이직은 떠나는 이직자보다도 남아있는 개인에게 더 많은 영향을 미치며 특히 경력자의 이직은 남아 있는 고용인에게 더 많은 업무 수행과 직무 스트레스를 유발한다고 하였다(Cavanagh, 1989). 또한 남아 있는 고용인에게 사기 저하와 자신들이 이 직장에 계속 남아 있어야 하는지 아니면 떠나야 하는지에 대한 생각을 하게 한다(Krackhardt and Porter, 1985). 이직율이 낮다면 승진의 기회가 적고 새로운 인력의 흡수가 적고 활력을 잃어 침체 및 사기 저하의 징조를 보이고 이직율이 높으면 조직의 귀속감이 줄어들고 사기 저하, 이직충당비용, 직무의 질적 저하를 가져

온다(박동서, 1991). 그러므로 이직율은 낮아도 높아도 좋지 않고 적절한 비율로 자연스럽게 일어나고 이직을 효율적으로 관리하게 되면 조직발전을 이룰 수 있다(신유근, 1994).

간호사의 이직은 여러해 동안 관심을 가지고 있는 문제이며 국내에서도 연구가 많이 이루어지고 있다. 이직에 관한 국내 연구 논문들을 보면 이직에 영향을 미치는 요인에 관한 연구(김선애, 1985; 허혜경, 1983)와 제요인과 이직 반응에 관한 연구(문신애, 1986; 한숙자, 1985) 등이 있다. 이러한 연구 결과 이직에 영향을 미치는 원인으로 결혼, 가족 부양책임, 연령, 근무기간, 해외취업, 이민, 보수, 업무량, 승진, 발전의 기회, 인정감, 자율성, 인간관계, 근무시간, 관리자의 리더십 유형, 동료와의 상호관계 등이 있다.

최근에 우리 나라 대기업들이 병원을 설립함으로써 종합병원 수가 증가하여 간호사의 입장에서 취업기회의 선택의 폭이 늘어나서 보다 나은 대우와 승진을 목적으로 이직이 많아지고 있는 실정이므로 각 병원의 간호사의 심각한 인력난을 초래하고 있다. 이러한 자발적 이직의 대부분은 조직 또는 경영자의 노력에 의해 사전에 방지가 가능하므로(신유근, 1994) 충분히 연구할 가치가 있다고 사려된다. 그러므로 간호사의 이직에 관심을 가지지 않을 수 없으며 경력간호사를 확보하여 질적 간호를 제공하고 이직에 의한 충당 비용의 절감을 가져올 수 있는 기초 자료를 제공하고자 이 연구를 시도하였다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 이직경험에 대한 보다 나은 이해감을 증진하여 이직경험 현상의 본질을 파악하는데 있다. 연구자의 주관을 개입하지 않고 대상자의 입장에서 이해하고 느낌으로서 그들의 적극적이고 창조적인 직장생활을 하기 위한 자발적 이직의 예방관리방안을 모색하는 데에 있으며 그 구체적인 목적은 다음과 같다

- 1) 임상간호사의 이직의도 및 이직의 결정요인을 파악한다.

2) 임상간호사의 이직과 관련된 사회적 지지와 직무만족을 파악하여 간호 행정상의 예방 관리 방안을 모색한다.

본 연구의 주된 질문은 “이직경험은 어떠했는가?”이다.

II. 문헌 고찰

1. 이직의도 및 이직 결정요인

이직의도란 이직을 생각하는 것으로 March와 Simon(1958)은 고용인의 이직은 조직을 이탈하려는 행위적 의도와 직무 대체 기회 가능성에 의해 결정되며 조직이 구성원에게 제공하는 유인과 조직 구성원이 조직에게 주는 공헌의 정도가 최소한 같거나 유인이 많을 때 고용인이 조직에 남게 된다고 하였다. 조직이탈에 대한 행위적 의도는 개인의 직무만족수준에 조직내 이동 가능성을 합한 것에 의해 영향받으며 이탈하려는 동기에 영향을 미치는 요인은 그에 의해 정의된 직무에 대한 고용인 만족감이다. 반면에 직무 대체 기회의 가능성은 개인이 선택할 수 있는 조직의 수에 의해 영향을 받는데 이는 현재 조직의 활동상태, 인지 가능한 조직의 수, 조직 구성원의 개인적 특성 등에 영향받는다.

이직은 어떤 직장에서의 직원이 한 지역으로부터 다른 지역으로 이동하거나, 어떤 직업에서부터 다른 직업으로 이동하거나, 어떤 산업형태에서 다른 산업형태로 이동하는 것과 어떤 특정한 직장에서의 직원의 유출입을 뜻한다(신유근, 1994). 이러한 이직은 이직자의 자발성 여부에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 나눌 수 있다. 자발적 이직을 보통 사직이라 하는데 사직은 회피가능사직과 회피불가능사직이 있다(김문석, 1980). 회피가능이직은 조직 또는 경영자의 노력에 의해 사전에 막을 수 있는 이직이며 회피불가능이직은 질병, 사망, 임신 등과 같이 불가피한 원인에 의해 나타나는 이른바 통제가 불가능한 이직을 의미한다. 보통 대부분의 자발적 이직은 회피가능이직의 범주에 속하며 이것이 이직관리의 주요 대상이 된

다(신유근, 1994)

이직 및 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 살펴보면 개인적 요인, 조직 전체 요인, 작업환경 요인, 직무 내용 요인 등을 들 수 있다.

개인적인 요인으로는 연령, 근속기간, 직업적성, 개인의 성격 특성, 가족에 대한 고려, 결혼여부, 직위, 교육배경 등을 들 수 있다(Seybolt, et al., 1978 ; Porter and Steer, 1973 ; 신유근, 1994).

이직 및 이직의도에 영향을 미치는 요인들 중 조직 전체 요인, 작업환경 요인, 직무 내용 요인 등을 살펴보면 봉급, 승진의 기회, 조직몰입, 역할 기대, 직무특성, 상급자의 관리유형, 직무만족 등을 들 수 있다(신유근, 1994 ; 박우순, 1996). 봉급 및 승진의 기회는 고용인의 이직을 결정하는데 중요한 요인이다. 고용인들은 봉급이나 승진의 공정성이 결여되었거나 기대감이 충족되지 않는 경우 실망하여 이직의도를 가지게 된다(신유근, 1994). 허혜경(1983)과 김선애(1985)의 연구에서 승진의 기회결여가 이직의 가장 높은 원인으로 나타났다. 그러나 봉급에 있어서 Ruffing, Smith와 Rogers(1984)는 간호직을 선택한 사람은 낮은 봉급과 적은 인력에도 불구하고 일하고 있으므로 낮은 봉급이 이직의 타당한 이유가 되지 못한다고 하였다. 김계정(1986)의 연구에서 조직몰입과 이직의도는 높은 역상관관계를 보였고 직무만족보다 이직의도간에 더 높은 상관관계를 보였다. 이직은 또한 조직 몰입이나 일반적인 경제상황 등에 의해서도 영향을 받는다. 조직몰입이 높을 때 이직은 줄고 경제가 호경기에 있을 때 이직의 경향이 늘어난다(박우순, 1996). 일반적인 연구결과에 의하면 직무만족이 반드시 이직율을 낮게 하지는 못하지만 도움은 되고 있다. 반면에 직무에 불만이 많은 경우 이직하려는 경향이 증가하게 된다(박우순, 1996). 허혜경(1983), 김선애(1985), 김계정(1986) 등의 연구에서도 직무만족과 이직의도는 역상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무특성은 고용인의 행태와 태도에 영향을 미치는 요인으로 기술 다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백 등이며 이들은 개인이 직무를 유의미한 것으로 경험할 수 있는 정도에 영향을 미치고 의미있

는 업무와 책임에 대한 경험 및 결과에 관한 지식 등의 결정적인 심리적 상태는 내적 동기, 성장욕구에 대한 만족, 일반적인 직무만족, 업무 효과성 등에 영향을 미친다(박우순, 1996). 상급자의 관리유형은 그 집단 구성원들과 얼마나 원만한 관계를 가지고 있으며 상급자가 얼마나 업무를 유능하게 처리하는가를 부하 직원들이 지각하는 정도이다(박우순, 1996). Saleh, Lee와 Prien(1965)은 상급자 배려의 결핍이 간호사 이직에 두 번째로 인용된다고 하였다. 직무 기대 충족이란 개인이 직무에서 일어나는 긍정적, 부정적 경험의 총계와 기대 사이의 격차이다(김영미, 1994). Porter와 Steers(1973)는 기대만족은 기대했던 것에 대한 긍정적 부정적 경험을 통해서 직무에 직면하게 되는 것으로 각각 다른 고용인은 주어진 조직에서 여러 가지 다른 기대를 할 수 있기 때문에 주어진 요인이 이직결정에 동일한 영향을 주는 것이 아니고 한 개인이 기대하는 바가 무엇이든 그것이 실제적으로 충족되지 않을 때 이직 가능성이 높아진다고 하였다.

그 외 장기결근, 관리자의 리더십 유형, 상호작용과 의사소통 형태, 봉급과 복지, 작업환경, 오리엔테이션과 실무 교육 프로그램, 작업 규정, 관리자의 유연성 등이 직업만족과 이직에 영향을 미친다(MacRobert, et. al., 1993).

2. 이직예방과 관련된 사회적지지와 직무만족

Maslow는 인간의 기본적인 욕구를 생존에 얼마나 필수적인지에 따라서 5가지 욕구수준으로 설명하였다. 생리적 요구 및 안전과 안정의 욕구가 충족되면 사랑과 소속의 욕구를 가진다고 하였는데 이는 사회적 욕구로 인간은 자기가 대하는 사람들을 사랑하고 사랑받고 싶어하는 욕구와 가치 있는 집단에 소속되어 그 위치를 인정받고 싶어하는 욕구이다. 인간은 이러한 사회적 욕구를 충족하기 위하여 타인과 상호작용을 하게되고 이를 통해 지지를 얻게 된다.

Lin등(1979)은 사회적 지지란 개인이 타인, 집단, 지역사회 등과 사회적 결속을 통하여 얻을 수

있는 지지로 보살핌, 관심, 사랑, 인정, 도움, 이해, 가치감, 의사소통 등이라고 하였다. Kaplan(1977)은 애정, 인정, 소속 및 안정에 대한 개인의 욕구가 의미 있는 사람에 의해 충족되는 것을 의미하였다. 이러한 사회적지지는 직무만족과 높은 상관관계를 가지며(Cook and Mandrillo 1982), 또한 사회적 지지는 직무만족, 스트레스 및 정신적 증상에 완충적 역할을 한다(Norbeck, 1985).

직원들의 업무에 대한 만족은 조직성과를 결정하는 가장 중요한 요소들이다. 직원들의 만족을 높여 성과에 이바지하도록 만들기 위해서는 무엇보다도 적절한 보상체계의 수립과 시행이 필수적이다. 보상체계의 설계에 있어서 가장 중요한 점은 보상의 유형과 조직성과를 명백하게 연결시키는 것이다(박우순, 1996).

직무만족은 개인의 업무나 업무와 관련된 경험에 대한 반응이 즐겁고 긍정적인 감정 상태라고 할 수 있다(도복늬외, 1976). 즉 직무만족은 일을 얼마나 열심히 그리고 잘하는가의 문제가 아니라 일정한 업무에 대하여 선호하는 정도를 말한다(박우순, 1996). 또한 직무만족은 작업상황에서 구별될 수 있는 각 면에 대한 지속적인 감정이며 이런 감정은 개인이 직업에 기대한 것과 실제로 주어진 상황에서의 경험과의 차이와 관련되며(Longest, 1974), 인생 전반에 걸친 만족 중의 단지 일부이며 그것은 개인의 상황에 적응하는 능력, 타인과 관련을 맺는 능력, 흥미 및 직무특성에 관련된다(Slavitt, et al., 1978). 직무만족을 중요시 여기는 이유 중의 하나는 업무에 만족한 직원들은 일반적으로 조직에서 계속 일하는 동시에 다른 사람들을 도와주는 경향이 있고, 업무에 불만을 보이는 직원들은 리더와의 관계에서 적대적이며 여러 가지 반생산적인 형태를 보이는 경향이 있기 때문이다. 직무만족에 영향을 미치는 요인으로는 봉급, 업무량, 상관의 감독스타일, 동료직원의 성격, 승진 및 승진기회, 작업조건 등이 있으며(박우순, 1996), 간호사를 대상으로 연구한 결과에 의하면 봉급, 업무량, 간호행정자의 태도, 물품과 시설, 환자의 협조와 태도, 의료팀간의 협조, 승진기회,

간호업무정의의 불확실성, 간호사에 대한 사회인식 등이 포함되었다(김명화, 1985). 직무만족과 이직의 관계에 대한 연구는 많이 있는 편이며 양자간의 관계는 비교적 잘 밝히고 있다. 일반적인 연구결과에 의하면 직무만족이 반드시 이직을 낮게 하지는 못하지만 도움은 되고 있다. 반면에 직무에 불만이 많은 경우 이직하려는 경향이 증가하게 된다(김학로, 1993; 박우순, 1996). 김계정(1986), 김선애(1985), 허혜경(1983) 등의 연구에서도 직무만족과 이직의도는 역상관관계가 있는 것으로 나타났다.

보상은 개인의 성과와 만족을 가져오기 때문에 조직관리에 있어서 중요한 요인이 된다. 이러한 보상은 개인의 구체적인 욕구를 고려함과 동시에 보상의 성격과 일관성이 있어야만 한다. 보상에는 금전적인 보상과 휴식시간 인정, 동호회 지원, 사은품 제공, 작업환경 개선, 성과에 대한 공식적 인정, 직무재설계, 자기인정, 성취감 등의 비금전적 보상이 있다(박우순, 1996).

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 임상간호사가 이직을 경험하는 현상을 파악하는데 있어 질적 연구 방법 중 하나인 현상학적 연구방법을 사용한 귀납적이고 서술적인 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상 모집단은 부산 시내 종합병원 중 임의 표본 선정을 통한 4개 병원에 근무하고 있는 간호사였다.

연구 대상자는 1년 이상 병원 근무후 1회 이상 이직경험이 있고 이직후의 병원에서 최소한 3개월 이상 근무한 간호사로 본 연구에 참여하기를 동의한 총 16명이었다.

본 연구 대상자의 일반적 특성은 다음과 같다.

대상자의 연령별 분포는 24세에서 38세 사이였

으며 24-30세가 6명(37.5%), 31-35세가 7명(43.8%), 36-38세가 3명(18.7%)이었다. 학력은 전문대 졸이 10명(62.5), 대학 졸이 4명(25%), 대학원 졸이 2명(12.5%)이었다. 결혼 상태는 9명(56.3%)이 결혼을 하였고 7명(43.7%)이 미혼이었다. 근무경력은 2년에서 14년 사이였으며 2-5년이 3명(18.7%), 6-10년이 7명(43.8%), 11-14년이 6명(37.5%)이었다. 이직 횟수는 1회에서 4회 사이였으며 1회가 7명(43.7%), 2회가 6명(37.5%), 3회가 2명(12.5%), 4회가 1명(6.3%)이었는데 81.2%가 1-2회 정도 이직을 경험하였다. 근무부서는 정신과, 수술실, 일반외과, 중앙공급실, 내과, 분만실, 인공심장실, 외래, 신경외과, 중환자실, 한방병원, 간호부, 소아과, 신생아실 등 다양하였다.

3. 연구조사자의 훈련과정

본 연구에서 사용된 연구설계는 현상학적 접근법으로 대상자의 생생한 경험을 기술하는 것이다. 이를 위해 연구주체에 적합한 심층면접 및 현지 관찰이 이루어져야 하며 연구조사자가 현상학에 대한 철학적 기반, 현상학적 접근방법, 관찰법 및 면담에 대한 지식과 경험이 필요하다. 이에 본 연구자는 대학원 과정, 학술 세미나, 및 사회학과 교수를 통하여 현상학에 대한 철학적 기반과 현상학적 접근 방법에 대한 교육으로 그 바탕을 마련하였고, 의사소통과 관련된 여러 학술 세미나와 강의를 통하여 관찰법 및 비지시적 면접에 대한 기본적인 교육 배경을 바탕으로 본 연구에 앞서 구체적인 현상학적 접근방법과 실기교육 및 면접 요령에 대하여 선행 연구자들과 집중 논의하고 훈련하였다.

4. 자료수집 및 분석방법

자료수집기간은 1997년 7월 15일 부터 8월 31일 까지 이었다. 자료수집 방법은 본 연구자가 직접 비구조적이고 개방적인 질문을 사용하는 직접 면담을 통해 자료를 수집하였으며 면담자료의 누락을 예방하기 위해 면담자의 양해를 구한 다음

대상자 앞에서 녹음을 하였다. 그 외 대상자의 일반적인 특성은 구조화된 질문지를 이용하였다.

총 면담에 소요된 시간은 개인당 30분에서 2시간 정도였으며 자료의 분석을 위해 녹음된 자료를 컴퓨터에 입력하는데 1명 대상자당 2시간에서 4시간 정도를 소요하였다.

면담전에 연구자가 간호부장에게 연구목적을 설명하고 협조를 구하여 이직 후 3개월 이상 근무한 간호사의 명단을 작성하였다. 이 중 연구에 동의하는 간호사에게 개별적으로 다시 구체적인 연구 목적을 설명하였으며, 연구에 동의한 연구대상자들은 본 연구자가 근무한 병원이거나 실습지도 관계로 라포가 형성된 간호사였으며 평소에 관심 있게 다룬 주제였으므로 연구자의 진지한 의도를 충분히 인지하고 공감대 형성이 잘되어 타당도와 면담의 신뢰성이 높은 것으로 추정되었다. 면담은 면담도중 방해받지 않기 위해 근무시간이 끝난 후를 선택하였으며, 면담환경은 병원내 회의실이나 빈 병실을 이용하여 안정감이 있고 조용한 곳에서 진행되었다. 자료분석 결과 좀 더 구체적 답변이 필요한 사항은 재방문하거나 전화면담을 통하여 이루어 졌다.

연구자의 선입관이 작용할 가능성이 있기 때문에 판단중지를 위해 가능한 대상자 스스로 자신의 경험을 이야기하도록 하고 연구자는 이야기를 계속하도록 유도하기만 한다. 면담후 녹음내용은 바로 대상자가 한 표현 그대로 바로 기록하였다.

질문내용은 이직요인을 확인하는 것이나 알고자 하는 내용을 직접적으로 질문하지 않고 일상적인 대화로 이끌어 가면서 요점이 되는 내용을 발췌 메모하고 다시 질문하고 부족한 내용은 재면담시 질문하였다.

연구질문내용은 이직전의 직장에서 가장 보람있었던 것은 무엇인지, 근무하는 동안 즐거웠던 것은 무엇인지, 근무하는 동안 가장 힘들었던 것은 무엇인지, 힘들었을 때 어떻게 해결하였는지, 힘들었을 때 가장 도움이 되었던 것은 무엇인지, 자신의 인생에서 가장 도움이 되는 대상은 누구인지, 근무하는 동안 누구와 가장 친했는지, 근무하는 동안 누가 가장 많은 도움을 주었는지, 근무하

는 동안 불합리하다고 느낀 것은 무엇인지, 어떨 때 병원을 나가고 싶은지, 이직 후 어떤 느낌이 들었는지, 이직 후 지금 근무하는 곳은 어떻는지, 이직 후 적응상의 어려움은 없었는지 등의 질문을 형식적이고 순서적으로 하는 것이 아니고 대상자가 자신의 경험을 풀어 나갈 때 자연스럽게 묻도록 하고 이야기 중에 끼여들지 않고 끝났을 때 주제내용에 대해서 질문을 하였다. 면담내용의 기술에 있어서 연구자의 편견을 배제하고 신뢰도를 높이기 위하여 2명의 질적 연구 전문가와 의논하여 의견일치 후 면담 및 관찰 내용을 기술하였다.

5. 자료분석 과정

현상학적 연구방법의 진행절차는 Van Kaam, Giorgi, Colazzi 등에 의해 제시되고 있는데 (Omery, 1983) 현상을 확인하고 구조화하여 결과를 기술하는 것은 거의 비슷하나 분석방법에 있어 조금씩 차이가 있다. 본 연구에서는 연구의 목적을 달성하기 위하여 행동의 현상을 설명하는 한 방법으로 Vann Kaam이 제시한 방법을 이용하여 분석하였다. Vann Kaam이 제시한 현상학적 분석 방법은 연구자에게 흥미를 일으키는 현상에 주목하여 현구 현상의 본질에 집중하는 것으로 연구자가 직관하고 분석하고 기술하는 과정을 통해 대상자의 살아있는 경험에 대한 생각을 완성시키고 연구 현상을 기본적으로 이해할 수 있게하는 것으로 분석과정은 다음과 같다.

- 1) 원자료에서 기술적 표현을 이끌어 낸다.
- 2) 원자료를 분류하여 공통요소를 확인한다.
- 3) 현상과 관련되지 않은 표현은 제거한다.
- 4) 현상의 가설적 정의를 형성하고 원래의 기술에 가설적 정의를 도출한다.
- 5) 구조적 정의를 확인한다.

제 1단계로 대상자로부터 수집된 원자료를 반복하여 들으면서 숙고하고 대상자의 면담내용을 대상자 말 그대로 기록하여 361개의 기술적 표현을 끌어내었다.

제 2단계로 원자료를 분류하여 본 연구와 관련하여 의미있는 절과 문장을 추출하여 공통의 속성

으로 묶어서 108개의 공통요소를 정하였다.

제 3단계로 대상자의 이직경험과 관련이 없거나 모호하거나 복잡하고 중복된 표현은 재구조화하거나 제거하였다.

제 4단계로 비슷한 속성의 공통요소를 다시 모아 38개의 가설적 정의를 형성하였다.

제 5단계로 가설적 정의를 토대로 구조적 정의의 속성을 전체적으로 6개로 범주화하였고 분류된 범주화를 통하여 임상간호사의 이직경험을 기술하였다.

본 연구에서는 대상자가 이야기하고 연구자가 관찰한 것을 기술한 내용을 기술단위로하여 대상자의 언어로써 표현된 이직경험을 나타내는 의미 있는 문장과 절을 찾아내는 것과 범주화는 문헌고찰과 다른 질적연구 전문가 2명에게 자문을 받아 검정한 후 확정하였다.

IV. 연구결과 및 논의

1. 분석결과

1) 이직의도

임상간호사가 이직의도를 가지는 경험에 대한 122개의 기술적 표현에서 35개의 공통요소와 10개의 가설적 정의 및 1개의 구조적 정의로 범주화하였다(표 1-1, 1-2 참조).

이직의도를 가지는 경험으로는 힘든 업무, 기대 불일치, 의사와의 불편한 관계, 부적절한 보상체계, 타부서와의 불편한 관계, 환자와의 불편한 관계, 불합리한 승진, 동료와의 불편한 관계, 무력감, 부적합한 근무환경 등으로 범주화되었다. 가장 많은 표현이 업무 내용에 관한 것으로 “업무량이 너무 많아”, “일이 많아서” 등 업무량 과다로 인한 업무의 힘들과 “간호팀케어를 할 때 업무 부담이 정확하지 않아”, “정신과 환자들과 액팅하느라 옷이 찢어지고 안경이 부서지고 하면”, “업무 자체가 힘든 점도 있고”, “일이 없을 때”, “밤에” 등의 업무가 힘들므로 인하여 이직을 생각하게 됨을 표현하였으며, “간호 업무 외에 해야 할 일이 너무 많아요” 등의 잡무로 인하여 업무량의 가중

을 한층 더 가져온다고 하였다. “emergency가 터졌는데 연락도 잘 안되고”, “연락해도 잘 안오고 나중에 문제가 생기면 왜 정확하게 말 안했다고 덮어 쉬우고” 등 의사와의 연락장애시의 불만을 가지고 있었고, “몰라서 스트레스가 쌓이는 경우가 많다”, “차트를 잡자기 시작하면서 지식면에서 많이 모자라서 스트레스를 받게 됐죠” 등 지식 부족에 따른 지각을 가지고 있었다.

그 다음 요인으로 기대 불일치에 대한 것으로 “전체 분위기가 좀 강압적이고”, “간호부가 웃는 분위기가 아니에요” 등의 간호부의 지나친 권위에 불만을 느끼고 있었고, “의견이 올라가기 전에 커팅되는 것 같고” 등 비효율적인 의견수렴에 불만을 토로하였고, “일을 안 받아들여려는” 동료에게 실망감을 토로하였으며, “저는 내과하고 안 맞다고 생각하는데, 꼼꼼해야 하는데 그러는걸 잘 못하니까 내과로 가라해서 스트레스를 많이 받았어요”의 부적절한 인사에 불만이 있었고, “교육이 부족한 것 같고”, “외부교육도 잘 안보내주고 무슨 교육이 있는가 초차도 모르고” 등 교육의 기회가 좀 더 많았으면 하였다. 또한 “간호부에 별 변화가 없는 것 같고”, “뭔가 새로운 것을 시도하기도 하면 새로운 활력이 될텐데” 등의 간호부의 변화를 바라고 있었다. 그리고 “처음에는 교육 위주로 왔는데 이브닝을 하게 되었어요. 이브닝하다보니 병원에서 편한 점이 많으니까 든든해서 계속하라시고”의 계약위반에 불만을 표시하였고, “간호사들이 내가 수간호사, 간호과장이 되더라도 위에서 간섭이 심하니까 스스로 비전이 없다고 생각하고”의 미래상의 결여로 인하여 이직하고 싶어했으며 “윗사람이 노조하는 사람을 무조건 빨갱이로 보았다”의 간호부의 편견에 불만을 표하였으며 “나는 우선순위로 급한 일을 먼저 처리하는데 수선생님이 자기가 시키는 일부터 먼저 하라고 할 때”도 나가고 싶다고 하였다. 의사의 관계에서는 “제일 자존심이 상하는 것은 닥터와의 문제고”로 업무중에 의사와의 관계에서 자존심 상하는 일이 많다고 하였으며, “상당히 의사위주고”로 의사의 편파적 사고에 대하여서도 불만을 토로하였다. “애기를 해도 대꾸도 안해줘요” “넌스들이 말을

해도 무시하고”등 의사들이 간호사를 무시하는 것에 대해 불만이 많았으며, “널스레코드상에 기록이 남아 있다고 해도 과장넘은 안 믿으시니까 더 억울해요”, “환자들이 괜찮다가 상태가 나빠질 경우 어떤 과장님은 자신은 최선을 다했는데 간호사가 잘못해서 널스케어에 문제가 있다고 책임을 자신에게 돌릴 때 간호사를 택한 것이 후회가 될 정도로 억울해요” 등 억울함으로 나가고 싶다고 표현하였다. “원장님이 오셔서 이것저것 타치하는게 불만이고”, “원장님이 너무 사소한 것까지도 간섭해요. 그냥 간호부에 맡겨 놓으면 될 일도” 등의 지나친 간섭과 “널스간에 일의 경계가 없어 닥터하고 가장 많이 부딪쳐요”의 업무한계의 불분명성 및 “환자 order 문제에 있어서 닥터들한테는 툭터놓고 얘기하기도 그렇고 둘러서 얘기하기도 힘이 들어요. 앞으로 계속 같이 일할 사람들인데 막대놓고 말할 수도 없고”의 의사소통의 어려움에 대하여서도 호소하였다.

그 외 요인으로 “봉급면에서 불만이 많았고”의 적은 봉급과 “월급 외에도 기타 보상이 있었으면” 하는 미흡한 보상 등 보상체계에 대한 불만이 있었고, “다른 파트의 일을 간호파트에서 너무 많이 하는 것”에 대한 업무한계의 불분명함과 “타부서와 서로 연관을 안할려고”의 타부서와의 관계를

안할려고 하는 문제와 “다른 부서는 지원부서인데 더 큰소리를 쳐요”의 주도권 갈등을 가지고 있었다. 환자와의 관계에서 “가족들이나 개인적인 분노를 간호사한테 푸는” 환자의 엉뚱한 불만투사에 분노감을 느끼고 “화장실에서 오라고 해서 가봤더니 변기에 코박고 냄새를 맡아 보라는” 환자에 대하여 모욕감을 느끼고 “환자들이 머리 꼭대기 위로 올라서는”에 대하여 자존심이 상한다고 하였다. 승진에 대해서는 “같이 공부했던 의사들은 벌써 스텝인데 우리는 아직 액팅하는 것 보면 괴리감도 느끼고 뭔가 이게 아닌데 하는 생각”으로 상대적 박탈감을 느끼고 “같은 연차인데 누구는 해드되고 누구는 안되고 기준이 무엇인지 잘 모르”는 기회 불균등과 “종합병원에는 아무리 오래 있어도 승진이 잘 안된다”는 기회 결여에 대한 불만을 표하였다. 동료와의 관계에서 “업무적인 면에서 내가 오프하고 오면 일을 꼬아 놓는다든지”하는 동료의 적대감과 “의사선생님이 내한테만 말을 하면 눈총”주는 동료의 질투 등에 힘들어 했다. “환자들의 상태가 나빠질 때 내가 아무런 일을 해줄 수 없을 경우”에 도움이 되지 못하는 것에 무력감을 가지고 있었다. 또한 “화장실도 부족하고, 베드, 배수구 등도 노후되고 환경도 안좋고, 준비실도 좁고, 환기도 잘 안 되니까 근무하기가 불편”한 근무환경에 대하여 불만을 가지고 있었다.

<표 1-1> 이직의도

기술적 표현	공통요소
<p>혼자서 근무하면 액팅도 하고 다 해야 하니 너무 바쁘고. ; 여기는 업무량이 너무 많아 힘이 들어요. ; 환자수에 따라 간호사 수가 턱없이 부족하고 일이 많으면 데이라도 오후 5시나 6시 되어서 일해야 하는 경우가 많아 참 안 좋았어요. ; 환자를 간호할 때 업무량이 많아서 손이 떨려서 힘이 많이 들었거든요. ; 여기서는 간호사가 모든 일을 다하고. ; 수행이 너무 많고. ; 일이 많아서 힘이 들고. 환자들이 한꺼번에 몰려와 일이 밀려서 정리하고 하느라 정신이 없는 경우가 많아요. ; 여기서는 최소의 인원으로 최대의 일을 하려고 하니 그 인원으로 너무 힘들다. ; 불필요한 차팅이 너무 많다. ; 저녁 7시까지 점심도 못먹고 일하고 그때 임신했는데 너무 힘들었어요. ; 간호팀케어를 할 때 업무 분담이 정확하지 않고 일도 많아 힘이 들었어요. ; 정신과 환자들과 액팅하느라 옷이 찢어지고 안경이 부서지고 하면 힘도 들고 계속 해야되나 회의도 생기고. ; 일도 많고 업무자체가 힘든 점도 있고.</p>	<p>과다한 업무</p>
<p>간호 업무 외에 해야 할 일이 너무 많았습니다. ; 혼자서 액팅하고 검사실도 가야하고 원무과, 약국, 영양실도 가야하고 병원에서는 병실 비우지 말라하고 밥도 못먹는 경우가 많았어요. ; 시스템 조작문제와 업무와 진단서 등 업무가 너무 많고. ; 간호사 업무 외에 업무를 맡아 할 때. ; 불필요한 일 때문에 필요한 일도 못하고. ; 일 자체는 괜찮은데 잔일이 너무 많다. 소소하게 눈에 안 띄는 일이 많다. 하루종일 앉아 있을 여가도 없이 뛰어나야 해요. ; 의사들의 일을 nurse들이 많이 한다. 자기네들이 있으면서 널스에게 떠 맡기는 것은 안 좋다.</p>	<p>잡무</p>

<표 1-1> 계속

기술적 표현	공통요소
갑자기 emergency가 터질 경우 인턴이나 레지던트가 없으니까 당직의 주치의에게 연락 하여 전화로 오다를 받고하는 것이 잘 안되었거든요. ; 밤근무 중에 emergency가 터졌는데 연락도 잘 안되고. ; 밤근무시 연락해도 잘안오고, 나중에 문제가 생기면 왜 정확하게 말 안했냐고 덮어 쉬우고. ; 당직인데도 집에 가버리고. ; 뻘뻘 쳐도 연락도 안되고.	의사와의 연락 장애
차트를 잡기 시작하면서 지식면에서 많이 모자라서 스트레스를 받게 됐죠. ; 액팅만 하다가 차트로 뛰어 넘는 것 같아 별로 좋은 구조는 아닌 것 같아요. ; 갑자기 차팅하는 것이 안좋은 것 같아요. ; 몰라서 스트레스가 쌓이는 경우도 많다. 윗연차하고 근무하면 괜찮은데. ; 연차가 올라가면 많이 알아야 하는데 졸업하고 책을 너무 멀리한 것도 같고.	지식 부족
일이 없을 때 힘이 든다. 바쁘면 잊어버리는데. ; 별로 사이가 안좋은 사람하고 근무할 때 일이 없으면 그것만큼 끈속스럽고 힘든 게 없어요.	일이 없음
밤에 정말 힘이 들어요.	밤근무
간호부장님은 가정으로 따지면 우리를 엄만데 다가서기가 힘이 드니까 아쉽고. ; 인위적으로 형성된 권위여서 반발이 일어나죠. ; 간호부가 웃는 분위기가 아니에요. ; 전체 분위기가 좀 강압적이고. ; 간호부에서 간호사의 힘이 되어 줘야 하는데 너무 조우더라.	간호부의 지나친 권위
내가 대수롭지 않게 던진 말이 간호부에 그 말이 들어가서 간호부장님이 와서 니가 그런 말을 해서 되겠느냐는 식으로 얘기를 하여 당황하였고. ; 의견이 올라가기 전에 커팅 되는 것 같아서 더 이상 의견도 내놓지 않아요. ; 건의가 간호부까지 잘 안올라 가는 것 같아요. ; 당당한 요구가 안먹히는 것도 힘이 없어서 그런 것 같아서 실망이죠 뭐.	비효율적인 의견수렴
환자들을 위해서 하는 일인데 조금 일이 늘어나도 안좋아 하고 불안해하고 나는 우선 자신이 할 것은 먼저하고 요구를 해야하는데 일을 안하려고 하는 게 마음에 안들거든요. ; 일을 안 받아 들이려는 게 좀 실망스러워요, 일단 병원에 월급을 받고 나왔으면 일이 되겠끔해야 하는데. ; 조그만 일 하나 미스태이크가 일어나도 집으로 전화하고 해서 스트레스가 많이 쌓였어요.	동료에 대한 실망감
저는 내과하고 안맞다고 생각하는데, 꼼꼼해야 하는데 그러는걸 잘 못하니까 내과로 가라 해서 스트레스를 많이 받았어요. ; 행정하고 교육하고 같이 하니까 둘다 잘 안되는 것 같다. 병원에서 좀 고려를 해줬으면.	부적절한 인사
임상에 있으면서 교육을 하고 싶었는데 병원에서는 별 생각이 없더라. ; 교육이 부족한 것 같고. ; 외부교육도 잘 안보내주고 무슨 교육이 있는가 조차도 모르고.	교육실시의 부족
간호부에서는 변화보다는 유지하려는 것 같다. ; 간호부에 별 변화가 없는 것 같고, 뭔가 새로운 것을 시도하기도 하면 새로운 활력이 될텐데.	간호행정의 현상유지
처음에는 교육 위주로 왔는데 이브닝을 하게 되었어요. 이브닝하다보니 병원에서 편한 점이 많으니까 든든해서 계속하라하시고.	계약 위반
간호사들이 내가 수간호사, 간호과장이 되더라도 위에서 간섭이 심하니까 스스로 비전이 없다고 생각하고.	미래상의 결여
윗사람이 노조 하는 사람을 무조건 빨갱이로 보았다.	편견
나는 우선 순위로 급한 일을 먼저 처리하는데 수선생님이 자기가 시키는 일부터 먼저 하라고 할 때.	윗사람의 강요
한 번씩 자존심을 건드리는 과장님을 보면 정말 그만두고 싶어요. 일을 완벽하게 해놓고 자존심 상하는 말을 들으면 따질 수가 있는데 우리도 실수를 하고 그러니. ; 자기들도 실수를 하면서 널스가 실수하면 넘어가는 법이 없어요. 말을 해도 꼭 자존심 굽는 소리만 하고. ; 과장님이 처년때 굉장히 까다로웠다. 아무도 상대로 못할 정도로. 그 과장님 때문에 자존심 상하는 일이 많았어요. ; 제일 자존심이 상하는 일이 닥터와의 문제고. ; 지난번 수술과 같이 준비를 하면 미비한 게 있어요. 그러면 뭐라고 하면서 밖에서 그런 것도 준비 안했냐고 그러면 정말 자존심이 상해요.	자존심 상함

〈표 1-1〉 계속

기술적 표현	공통요소
<p>온콜에 대타로 가기로 하였는데 조금 늦은 이유로 싸웠어요. 한 번 그렇게 팍하고 나니까 뒷감당하기도 힘들고 스트레스가 쌓이고. ; 간호사가 간호사가 아니에요. 상당히 의사위주고. ; 원장님과의 관계가 닥터, 널스관계가 아니고 사장과 직원과의 관계 같았어요. ; 많은과의 닥터들이 한꺼번에 와서는 바쁜걸 뻔히 보면서 자기네 일을 안해준다고 신경질을 내는 경우가 많아요. 자기들 일만 중요하고 우선순위는 항상 자기들 일이고 간호사 업무의 우선순위는 생각도 안해줘요. ; 의사는 스트레치카를 끝면 안되고 간호사는 끝어야 하고. 이거는 인종차별도 아니고 자기들만 우아하고. 바쁘면 아무나 끝면 안돼나요. 힘도 더 세면서.</p>	<p>의사의 편파적 사고</p>
<p>애기를 해도 대꾸도 안해줘요. ; 이 환자는 이런 약을 줘야 하는데 랩 보면서 의사에게 말해도 그냥 지나가 버려요. ; 널스들이 말을 해도 무시하고. ; 오더가 틀리면 상당히 조심해서 말해도 화를 내고 결국 고칠 거면서. ; 간호사가 더 필요하다고 하면 간호조무사도 잘하는데 무슨 필요가 있느냐는 식으로 말하니까.</p>	<p>무시당함</p>
<p>억울해도 힘이 없으니까 힘을 키우기 위해서 이론적으로 교육, 연구로 자체적 개발을 해야 한다. 느끼는 것은 느끼는데 여건이 안되니 더 억울하고. ; 널스레코드상에 기록이 남아 있다고 해도 과장남을 안 믿으시니까 더 억울해요. ; 과장님들이 잘못을 간호사에게 떠넘길 때는 정말 억울해요. ; 환자들이 괜찮다가 상태가 나빠질 경우 어떤 과장님은 자신은 최선을 다했는데 간호사가 잘못해서 널스케어에 문제가 있다고 책임을 자신에게 둘 때 간호사를 택한 것이 후회가 될 정도로 억울해요.</p>	<p>억울함</p>
<p>원장님이 오셔서 이것 저것 타치하는게 불만이고. ; 작은 병원에 오너가 마음대로 하니까 직접적으로 부딪치고. ; 원장님이 너무 사소한 것까지도 간섭해요. 그냥 간호부에 맡겨 놓으면 될 일도.</p>	<p>지나친 간섭</p>
<p>널스간에 일의 경계가 없어 닥터하고 가장 많이 부딪쳐요.</p>	<p>업무한계의 불분명</p>
<p>환자 order 문제에 있어서 닥터들한테는 특 터 놓고 얘기하기도 그렇고 둘러서 얘기하기도 힘이 들어요. 앞으로 계속 같이 일할 사람들인데 막 대놓고 말할 수도 없고.</p>	<p>의사소통의 어려움</p>
<p>월급이 작다고 불평을 많이 했는데. ; 봉급면에서 불만이 많았고. ; 불만이 있다면 봉급이 적다는 것이예요. ; 비슷한 수준에서 페이가 제일 낮아요. ; 당직비가 너무 적은데. ; 체력 단련비 등이 있으면 좋겠어요. 막노동이 얼마나 많은데.</p>	<p>적은 봉급</p>
<p>보상해 줄 수 있는 지휘체계가 있으면 좋겠어요. ; 월급 외에도 기타 보상이 있었으면 해요. 다른 병원에서는 해외연수도 보내준다는데.</p>	<p>미흡한 보상</p>
<p>간호사가 해야할 일이 너무 많아요. 다른 파트의 일이 간호 파트로 넘어 오는 경우가 많은데 손이 팔려 도와주는 것이면 몰라도 사람이 있으면서 일을 떠 맡기면 곤란하죠. ; 다른 파트의 일을 간호파트에서 너무 많이 하는 것 같다. ; 은근슬쩍 간호부로 일을 넘긴다. 일을 처음 넘어 올 때 처음부터 잘못된 것 같다.</p>	<p>업무한계의 불분명성</p>
<p>서로간에 잘 모르니까 업무처리가 매끄럽지 못하죠. ; 타부서와 서로 연관을 안하려고 해요. ; 타부서 관계 문제와 업무처리에도 문제가 있어요.</p>	<p>관계 회피</p>
<p>의료부, 간호부외에 다른 부서는 지원부서인데 더 큰소리 쳐요. ; 원무과에 남자직원이 많아서 그런지 목소리가 큰 것 같아요.</p>	<p>주도권 갈등</p>
<p>밤이 입에 안맞다 늦게 오고 일찍 오고 이런 문제 등으로 환자들이 기분 나쁘게 하는 일도 많았는데. ; 가족들이나 개인적인 분노를 간호사한테 푸는 경우가 많다. ; 가족들한테 불만이 라든지 사회에 적응 못하는 불만을 병원에 폭로하는 환자들이 많다. ; 잘 치워주고 있는데 면회시간에 환자가 용변을 보게 되면 환자를 더럽게 해 놓는다고 보호자가 막 화를 내고.</p>	<p>분노감</p>
<p>환자들이 머리 꼭대기 위로 올라서는 기분이에요. ; 환자보호자들이 닥터한테는 아무말도 못하면서 간호사한테는 큰소리를 칠 때 정말 자존심 상해요.</p>	<p>자존심 상함</p>
<p>화장실에서 오라고 해서 가봤더니 거기에 코박고 냄새를 맡아보라고 한 적이 있는데.</p>	<p>모욕감</p>

<표 1-1> 계속

기술적 표현	공통요소
같이 공부했던 의사들은 벌써 스텝인데 우리는 아직 액팅하는 것 보면 괴리감도 느끼고 뭔가 이게 아닌데 하는 생각도 들고 그래요. ; 같이 놀다가 누구는 과장이라고 밑에 죽 거 느리고 나타나고 그럴 땐 기분이 좀 묘하죠 뭐.	상대적 박탈감
차지 프로모션 해드 프로모션 등이 형평성에 안맞는 것 같아요. ; 같은 연차인데 누구는 해드되고 누구는 안되고 기준이 무엇인지 잘 모르겠다.	기회 불균등
일반회사는 승진시험이 있는데 간호사는 위에서 나가지 않으면 그런 게 없으니까. ; 종합 병원에는 아무리 오래 있어도 승진이 잘 안된다. 다른 병원 동기들은 벌써 차지 프로모션 받고 했는데.	기회 결여
업무적인 면에서 내가 오프하고 오면 일을 꼬아 놓는다는지. ; 내가 3년 동안 논 것도 아닌데 다른데 있다가 공부를 해서 낮은 것뿐인데 자존심도 상하고,	적대감
차지가 나하고 같은 나인데 4년 동안 인사도 안받아 준다. ; 수선생님과 사이가 안좋았어요. ; 윗사람이 내만 보면 미워하고 사이가 하도 안 좋아 부서를 이동시켜 달라고 하였어요.	
의사선생님이 내한테만 말을 하면 눈총을 받고.	질투
그때 치료비가 꽤 비쌌는데 치료를 받지 못하는 환자 보면 마음이 안됐고 그렇다고 내가 해 줄 수 있는 것도 아니고. ; 어려운 사람들이 많았는데 오래가면 부모자식간의 의를 끊는 사람도 있는데 어떻게 해 줄 수 없다는 것이 참 안타까와요. ; 힘이 드는 경우는 내가 환자에게 도움을 줄 수 없다는 것 때문에. ; 환자들의 상태가 나빠질 때 내가 아무런 일을 해 줄 수 없을 경우. ; 아무리 잘해주고 싶어도 환자들의 좌절감 때문에 많이 스트레스 받았는데.	도움되지 못함
간호하기에 편리한 환경이 아쉽다. ; 한국 간호사들도 호주처럼 좋은 환경에서 근무하는 날이 빨리 왔으면. ; 화장실도 부족하고, 베드, 배수구 등도 노후되고 환경도 안좋고, 준비실도 좁고, 환기도 잘 안 되니까 근무하기가 불편하고.	불편한 환경

<표 1-2> 이직의도

공통요소	가설적 정의	구조적 정의
과다한 업무 과외 업무 의사와의 연락장애 지식 부족 일이 없음 밤근무	힘든 업무	이직의도
간호부의 지나친 권위 비효율적인 의견수렴 동료에 대한 실망감 부적절한 인사 교육실시의 부족 간호행정의 현상유지 미래상의 결여 편견 윗사람의 강요	기대 불일치	
자존심 상함 의사의 편파적 사고 무시당함 억울함 지나친 간섭 업무한계의 불분명 의사소통의 어려움	의사과의 불편한 관계	

2) 이직 결정요인

임상간호사의 이직의 결정요인에 대한 46개의 기술적 표현에서 21개의 공통요소와 11개의 가설적 정의 및 1개의 구조적 정의로 범주화하였다(표 2-1, 2-2참조).

이직을 결정하는 요인으로는 자기계발, 지지체 계문제, 지루한 업무, 상관과의 관계, 불합리한 승진, 물리적 환경, 행정체계에 대한 불만, 동료와의 관계, 힘든 업무, 부적절한 보상체계 등으로 범주화하였다. 가장 많은 요인으로는 자기계발로서 “내가 너무 모른다는 생각이 있었고 좀더 능력을 계발하기 위해서 큰 병원으로 옮겨야겠다고 생각했어요”처럼 능력 개발을 위해, “좀 더 풍부한 경험과 나이가 더 들기 전에 다른 파트가 더 많은 큰 병원으로 옮겨야겠다는 생각에”처럼 경험증진을 위해, “공부를 더 하고 싶은데. 여기서는 안되고 해서 조건에 맞는 병원을 찾아서 옮겼어요”처럼 교육의 기회를 제공받기 위해 이직을 하였다고 하였다. 그 다음 요인으로 지지체계인데 “애기를 낳고 육아를 위해 2년 휴직했어요”처럼 육아문제로, “결혼해서 신랑따라 부산으로 오게 되었어요” “집에서 걱정을 많이해서 내려오게 되었어요” 등 결혼 및 가족의 걱정으로 인한 가족과의 결속 때문에, “남편도 중간에서 불만을 얘기하고”처럼 남편의 지지 부족으로, “친구들이 다 부산에 있으니까”, “선배가 같이 옮기자고 해서 옮겼어요” 등 친구 및 선배의 권유 등으로 직장을 옮겼다고 하였다. 간호업무면에서는 “일에 대해 식상해진 것도 있고”처럼 일이 무료해져서, “한 곳에 오래 있으면 나태해 지는 것” 때문에, “솔직히 일이 힘들

어서 그만두었어요”처럼 일이 힘들어서 이직을 하게 되었다고 하였다. 상관과의 관계에서는 “수습이 바뀐뒤 매사에 의견이 묵살되고 수습만 위하라고해서 갈등이 한계에 이르렀죠”처럼 갈등 관계와 “수선생님과 너무 친해져서 벗어나질 못했어요 다른 부서로 옮기면 배반하는 것도 같고해서”처럼 너무 밀착된 관계에서 이직을 결심하게 되었다고 하였다.

승진문제에 있어서 “다른 부서로 승진발령이 났는데 경력도 없었고 몸도 마음도 지친 상태여서 거기 가서 일할 자신이 없었어요”처럼 자신감 결여, “기다려도 승진은 안되고 해서 나왔어요”처럼 승진의 기회결여, “다른 병원에서 프로모션 받아서 나왔어요”처럼 타기관에서의 승진제의를 받고 이직하였다고 하였다. “나이트 근무가 힘든 것도 있고해서 그만뒀죠”처럼 밤근무가 힘들어서 그리고 “중환자실을 5년 정도 하다보니 힘이 들고” 등 업무가 힘들어 새직장을 구하게 되었다고 하였다. 또한 “집이 가까운 게 제일 큰 이유죠”에서처럼 집과 가까운 거리의 직장을 구하게 되었다고 하였다. 부서이동에 대한 요인으로 “워드로 발령이 났는데 우리부서 분위기 자체가 노조에 적극적으로었는데 와해시킨다고 나를 빼지 않았나 생각해요”처럼 부서이동에 대한 불만과 “로테이션에 대한 사전에 말도 없었기 때문에 불만이 되었고, 빨리 부산으로 오게된 동기도 있었어요”처럼 부서이동에 대한 사전에 통보하지 않음에 불만이 되어 이직하게 되었다고 하였다. 또한 “봉급문제도”있고 해서 적은 봉급 때문에, “친한 친구가 먼저 나가고 나니까”처럼 상실감으로 이직하였다고 하였다.

<표 2-1> 이직의 결정요인

기술적 표현	공통요소
스스로 환자를 볼 때 자신감을 갖기 위해서 좀 더 배울 수 있는 곳으로 오고 싶었어요. ; 신경외과외에 다른 분야는 잘 알지 못해서 다른 부분을 알고저. ; 내가 너무 모른다는 생각이 있었고 좀더 능력을 계발하기 위해서 큰 병원으로 옮겨야겠다고 생각했어요.	능력계발
좀 더 풍부한 경험과 나이가 더 들기 전에 다른 파트가 더 많은 큰 병원으로 옮겨야겠다는 생각에. ; 내과 환자들도 많이 오는데 경험도 부족하고 해서 경험을 더 쌓을 수 있는 곳으로 옮겼어요. ; 다른 곳에서 다른 경험을 하고 싶었어요.	경험증진
공부를 더 하고 싶은데. 여기서는 안되고해서 조건에 맞는 찾아서 옮겼어요. ; 임상을 하면서 더 공부를 해야겠다고 생각하게 되었어요. ; 지난번 병원에서는 교육이 부족했어요. 교육도 하고 싶었고 마침 다른 병원에서 교육감독의 자리를 제의받았어요.	교육기회 부여

<표 2-1> 계속

기술적 표현	공통요소
<p>애기를 낳고 육아를 위해 2년 휴직했어요. ; 애기가 자주 입원하니깐 자꾸 자리를 비우고 off 신청을 하고해서 미안하고 사적인 걸로 패를 끼치니까. ; 애기문제도 있고 해서 밤근무 안하는 곳으로 옮기고 싶었어요. ; 밤근무를 하니까 친정엄마에게 미안하고, 어머니가 내가자는 동안 내내 애기를 데리고 바깥에서 헤메고.</p>	<p>육아문제</p>
<p>결혼해서 신랑따라 부산으로 오게 되었어요. ; 집에서 걱정을 많이해서 내려오게 되었어요. ; 부산으로 오고 싶은 것도 있고, 외국에 혼자 있는 것도 그렇고 결혼도 해야하고 해서.</p>	<p>가족과의 결속</p>
<p>남편도 중간에서 불만을 얘기하고 아침에 일찍 출근을 하려면 전쟁을 치러야 했다.</p>	<p>남편의 지지부족</p>
<p>그냥 3년 터울로 그만두고 싶다는 생각이 들었는데. ; 적극적으로 않으면 아무래도 오래 하기가 힘들어요. 무료해지거든요. ; 그때는 막연하게 하기 싫고 놀고 싶었어요. ; 일에 대해 식상해진 것도 있고, 한 곳에 오래 있으면 나태해 지는 것도 있어요. 그래서 분위기도 바꾸고 싶기도 하고. ; 그냥 한번 쉬어 볼까 생각했어요.</p>	<p>업무의 무료함</p>
<p>차지선생님과는 안 좋고, 매사에 부딪히고 해서 그만두었어요. ; 노조에 있어서 간호부와도 별로 안 좋았고 쉬고 싶기도 해서 그만두었죠. ; 수선생님 바뀌고 나서부터 마음이 안맞아 부서이동도 신청해봤지만 평판이 계속 따라다니고 해서 그래서 나온 동기가 돼죠. ; 수습이 바뀐 뒤 매사에 의견이 묵살되고 수습만 위하라 하고해서 갈등이 한계에 이르렀죠.</p>	<p>갈등 관계</p>
<p>수선생님과 너무 친해져서 벗어나질 못했어요 다른 부서로 옮기면 배반하는 것도 같고해서, 수선생님도 나이가 많은데 나갈 기미는 안보이고. ; 헤드급들은 정체되어 있고. ; 기다려도 승진은 안되고 해서 나왔어요.</p>	<p>밀착 관계 승진기회 결여</p>
<p>다른 부서로 승진발령이 났는데 경력도 없었고 몸도 마음도 지친 상태여서 거기 가서 일할 자신이 없었어요. 게다가 헤드는 밀사람 거느리면서 오더도 내고 닥터들하고 해줄건 해주고 싸울 건 싸우고 해야 되는데 자신이 없고 헤드가 어물쩍거리면 애들한테도 피해가 가고 그러면 나 스스로도 마음에 안들고 스트레스도 많을 것 같고 해서.</p>	<p>자신감 결여</p>
<p>다른 병원에서 프로모션 받아서 나왔어요.</p>	<p>타기관 승진기회제의</p>
<p>나이트 안하는 것이 좋죠 뭐, 외래에 자리가 있다고 해서. ; 나이트 근무가 힘든 것도 있고해서 그만두었죠. ; 이제는 밤근무가 체력도 딸리고 그래서 day만 하는 곳을 찾았어요. ; 중환자실을 5년 정도 하다보니 힘이 들고, 좀더 일이 없는 다른 곳에서 일하고 싶기도 하고 해서. ; 솔직히 일이 힘들어서 그만두었어요.</p>	<p>힘듦</p>
<p>친한 친구도 먼저 나가고하니깐 더 이상 있고 싶은 생각이 없어서. ; 멤버가 나가면 괜히 여기에 있어야 하나 하는 생각도 들고 다른 곳에 나가고 싶고 해서.</p>	<p>동료의 이직</p>
<p>친구들이 다 부산에 있으니깐 만나보기도 힘들고 해서 무조건 가고 싶다고 얘기를 해놓고 자리가 있다고 할 때 얼른 나왔어요. ; 선배가 같이 옮기자고 해서 옮겼어요.</p>	<p>동료와 함께 함</p>
<p>집이 가까운게 제일 큰 이유죠. ; 출퇴근하는 것이 너무 피곤하고 해서 집이 가까운 이유로 이곳에 오게 되었어요. ; 교통문제도 있고해서 옮기기로 결심했죠.</p>	<p>가까운 직장과의 거리</p>
<p>워드로 발령이 났는데 우리부서 분위기 자체가 노조에 적극적이었는데 와해시킨다고 나를 빼지 않았나 생각해요. 그래서 불만이 쌓이고 그렇다고 이문제로 시끄럽게 떠들기 싫고 해서 그만두었어요.</p>	<p>부서이동에 대한 불만</p>
<p>로테이션에 대한 사전에 말도 없었기 때문에 불만이 되었고, 빨리 부산으로 오게된 동기도 있었어요.</p>	<p>사전 통보 결여에 대한 불만</p>
<p>보수문제도 있고해서 그만두었어요. ; 어차피 승진도 잘 안되는데 월급을 더 준다는 데가 있어서.</p>	<p>적은 봉급</p>

<표 2-2> 이직의 결정요인

공통요소	가설적 정의	구조적 정의
능력개발	자기 개발	이직의 결정 요인
경험증진		
교육기회 부여		
육아문제	지지 체계의 문제	
가족과의 결속		
남편의 지지부족		
업무의 무료함	지루한 업무	
갈등 관계	상관과의 관계	
밀착 관계		
승진기회 결여	불합리한 승진	
자신감 결여		
타기관 승진 제의		
힘듦	힘든 업무	
동료의 이직	동료와의 관계	
동료와 함께 함		
직장과의 가까운 거리	물리적 환경	
부서이동에 대한 불만	행정 체계에 대한	
사전 통보 결여에 불만	대한 불만	
적은 봉급	보상체계	

3) 이직예방과 관련된 사회적 지지
 임상간호사의 사회적 지지에 대한 60개의 기술적 표현에서 19개의 공통요소와 5개의 가설적 정

의 및 1개의 구조적 정의로 범주화하였다(표 3-1, 3-2 참조).

사회적 지지를 나타내는 요인으로는, 동료의 지지, 상관의 지지, 자기조절, 가족지지, 시간적 지지 등으로 범주화되었다. 사회적 지지를 가장 많이 받는 요인으로는 동료의 지지로 “비슷한 연배들과 동료들이 가장 친하게 지냈어요”, “선생님들 이랑 개인적으로 친해서 유대가 좋았어요” 등 동료와 친할 때, “수다를 떠다든가 하면 공감대도 형성되고”, “선, 후배가 서로 얘기도 하면 서로에 대해 이해도 하고 공감도 하고” 등 서로에게 공감대가 형성될 때, “어려움이 있을 때 같이 근무하는 친구들이 도움이 되어주죠”처럼 도움을 받을 때, “같은 층에서 근무하는 동료들이 서로 도움이 되려고 노력하는 편이에요”처럼 서로 도우면서 일할 때 사회적 지지를 받는다고 하였다.

그 다음 요인으로 상관의 지지인데 “상담역도 잘 해주시죠”처럼 상담을 받을 때, “수선생님이 많은 도움이 돼요”처럼 도움을 받을 때, “수선생님 이랑 같이 자취하면서 친하고”처럼 상관과 친할 때, “주로 출신학교 따지는데 수선생님은 그런 면이 없고 우리 쪽에서 주셔요”처럼 간호사의 입장을 대변해 줄 때, “수선생님들이 배려를 해주셨고”처럼 배려를 해 줄 때, “공감대를 형성할 수 있는 우리 차지 선생님”처럼 공감대를 형성할 때 상관으로부터 지지를 받는다고 하였다.

<표 3-1> 사회적 지지

기술적 표현	공통요소
멤버들끼리 상당히 잘 지냈고. ; 멤버들하고 저녁에 한 잔 한다든지 아니면 어울려 놀러 가거나. ; 우리끼리 많이 다녔어요. ; 동기가 라이벌이면서도 친했거든요. ; 비슷한 연배들과 동료들이 가장 친하게 지냈어요. ; 동료와의 관계가 순탄했어요. ; 선생님들이랑 개인적으로 친해서 유대가 좋았어요. ; 동료들과 놀러 갔던 일이 재미있었어요. ; 학교 동근데 병원에 와서 친해진 친구가 있어요. ; 선, 후배가 같이 나가서 영화도 보고 또 쇼핑도 가고 볼링도 치러가고 그런 것이 많은 지탱이 되죠. ; 직원들간의 인간적인 관계 때문에 좋았었지, 싸움도 하면서도 뒤풀이를 하는 경우 주로 인간적인 재미 뭐 그런거.	친교
우리끼리 얘기를 하면서 스트레스를 해소하죠. ; 동료들이랑 얘기 많이 해요. 뜻도 통하고. ; 수다를 떠다든가 하면 공감대도 형성되고. ; 선, 후배가 서로 얘기도 하면 서로에 대해 이해도 하고 공감도 하고. ; 기분 나쁜 일이 있으면 일을 마치고 가까운 사람끼리 술을 한잔 하든지하면 내가 기분 나쁜일을 이해하고 해결도 되고.	공감

<표 3-1> 계속

기술적 표현	공통요소
<p>어려움이 있을 때 같이 근무하는 친구들이 도움이 되어주죠. ; 윗연차들에게 도움도 많이 받고 상의도 하고 그래요. ; 타 병동에 있는 동료, 친구가 얘기를 들어보고 객관적으로 봐줬거든요. ; 선배도 한명 있는데 친구와 삼총사로 잘 지내며 많이 기대는 편이고, 의논할 것 있으면 하고, 도움도 많이 되요.</p>	<p>도움 받음</p>
<p>같은 층에서 근무하는 동료들이 서로 도움이 되려고 노력하는 편이에요. ; 같이 근무하는 직원들끼리 서로가 힘든 상황에서도 웃으면서 일하고.</p>	<p>상호조력</p>
<p>상담역도 잘 해주시죠. ; 노조를 할 때 수선생님한테 얘기를 하면 한 번 해보고 아니면 나 오라면서 격려도 해주시고 좋았어요. ; 기숙사 생활을 할 때 수선생님과 간호간부선생님들이 다 같이 있으니까 힘든 일이 있으면 상의하고 지냈던 일. ; 수선생님과 상의하면 술이라도 한 잔하며 풀어 나가요. ; 차지들이나 수선생님들께 상의해서 일을 해결하죠.</p>	<p>상담</p>
<p>수선생님이 많은 도움이 돼요. ; 많이 힘들 때 수간호사들에게 도움을 청하기도 해요. ; 같은 층 수선생님이 도움이 되어 주셨고, 수선생님은 경험도 많으니까. ; 차지 선생님께 많은 도움을 받은게 있어요.</p>	<p>도움 받음</p>
<p>수선생님이랑 같이 자취하면서 친하고. ; 기숙사 생활을 할 때 수선생님과 간호간부선생님들이 다 같이 있으니까 친하게 지냈던 일. ; 우리 차지 선생님과 상당히 친했고.</p>	<p>친교</p>
<p>주로 출신학교 따지는데 수선생님은 그런 면이 없고 우리 쪽에 서 주셔요. 차지들이나 수선생님들께 상의해서, 얘기를 하면 수선생님들이 배려를 해 주셨고.</p>	<p>대변 배려</p>
<p>공감대를 형성할 수 있는 우리 차지 선생님.</p>	<p>공감</p>
<p>개인적인 취미생활을 해요. ; 아주 웃기는 영화나 3류 소설을 보고 그때그때 풀어버리죠. ; 배낭메고 가까운 산이나 절에 가서 명상에 잠겼다가 와도 많이 풀리죠.</p>	<p>취미생활</p>
<p>성격이 병원 문을 나서면 병원 일은 잊어버리니까. ; 긍정적으로 살아요.</p>	<p>긍정적 사고</p>
<p>환자에게 희망을 주고 스스로 스트레스를 안받도록 결심을 하고 노력해요. 자신을 추스리는 것이 제일 좋은 것 같아요.</p>	<p>노력</p>
<p>부모님이 돌아가는데 힘이 된다고 보다 돌아가는데 이유가 되죠.</p>	<p>기대</p>
<p>언니 하나밖에 없는데 옛날부터 언니한테 얘기를 많이 하고 풀고. ; 신앙이 많은 도움이 되고 잘 이해해 주는 편이죠. ; 직장나가는거 이해해주고, 신앙 이해 없이는 못하죠.</p>	<p>이해</p>
<p>어머니가 딸이 전문직을 가진 것에 굉장히 자부심을 가지고 있어서 직장을 그만두고 싶어도 못그만 뒀요. ; 외삼촌이 어려운 점이 있을 때 상의도 드리고 도와준다.</p>	<p>상담</p>
<p>시아머니가 선천적으로 애를 좋아하고 저보다 더 애착이 많이 가지시죠. ; 얘기는 두명인데 시어머니가 애를 봐주고 있어요.</p>	<p>차녀 양육 맡김</p>
<p>친정에 같이 살면서 친정어머니가 집안일을 다해요.</p>	<p>가사협조</p>
<p>과장님 찾아가서 레지던트하고 갈등도 있고 해서 도와달라고 하기도 해요. ; 나이 많은 조무사 아저씨가 있었는데 그분한테도 도움을 많이 받고.</p>	<p>도움받음</p>
<p>방사선과, 임상병리과라든지 어려운 일도 의논할 겸해서 모이면 병원 행정문제라든가 힘들었던 문제를 의논해요. ; 과장님께 상의하고.</p>	<p>상담</p>
<p>원장님도 기숙사 생활하니까 친했어요. ; 서클같이 하면서 직원들과 친하게 지내고 그러면 업무에도 도움이 많이 되고.</p>	<p>친교</p>
<p>시간이 해결해 주죠. 그냥 기다리면 대부분의 문제들이 해결돼요.</p>	<p>기다림</p>

〈표 3-2〉 사회적 지지

공통요소	가설적 정의	구조적 정의
친교 공감 도움 받음 상담 상호조력	동료의지지	사회적 지지
상담 도움 받음 친교 대변 배려 공감	상관의 지지	
취미생활 긍정적 사고 노력	자기조절	
이해 상담 자녀 양육 맡김 가사협조	가족지지	
기다림	시간적 지지	

또한 자기 스스로에게 지지를 하였는데 “개인적인 취미생활을 해요”처럼 취미생활을 통해, “성격이 병원 문을 나서면 병원 일은 잊어버리니까”처럼 긍정적 사고를 통하여, “자신을 추스리는 것이 제일 좋은 것 같아요”처럼 노력을 통하여, “부모님이 돌아가는데 힘이 된다고 보다 돌아가는데 이유가 되죠”처럼 타인이 거는 기대에 부합하기 위해 스스로에게 지지를 제공하였다. 가족들의 지지에는 “직장나가는거 이해해주고. 신랑 이해 없이는 못하죠”처럼 가족의 이해가, “외삼촌이 어려운 점이 있을 때 상의도 드리고 도와준다”처럼 상담을 해주는 것에, “시어머니가 선천적으로 애를 좋아하고 저보다 더 애착이 많이 가지시죠”처럼 자녀양육에 대한 협조와, “친정에 같이 살면서 친

정어머니가 집안일을 다해요”처럼 가사협조에서 많은 지지를 느낀다고 하였다. 타과직원의 지지로는 “과장님 찾아가서 레지던트하고 갈등도 있고 해서 도와달라고 하기도 해요”처럼 도움을 받고, “방사선과, 임상병리과라든지 어려운 일도 의논할 겸해서 모이면 병원 행정문제라든가 힘들었던 문제를 의논해요”처럼 상담하고, “서클같이 하면서 직원들과 친하게 지내고 그러면 업무에도 도움이 많이 되고”처럼 친교를 가질 때 지지를 받는다고 하였다. 또한 “시간이 해결해 주죠. 그냥 기다리면 대부분의 문제들이 해결돼요”처럼 기다리면 시간적으로 저절로 해결되므로 시간이 지나가는 지지가 된다고 하였다.

4) 이직예방과 관련된 직무만족

임상간호사의 직무만족에 대한 지각에서 개의 기술적 표현을 이끌어 냈고, 기술적 표현에서 23개의 공통요소와 8개의 가설적 정의 및 1개의 구조적 정의로 범주화하였다(표 4-1, 4-2 참조).

직무만족을 나타내는 요인으로는 업무내용, 환자와의 관계, 인정받음, 전문 직업관, 승진, 근무환경, 동료와의 관계, 보상체계 등으로 범주화되었다. 직무만족을 가장 많이 느끼는 부분은 업무내용에서이며 “환자의 병도가 나아갈 때 보람을 느껴요”, “죽어 가는 환자를 살렸을 때” 등 업무에서 보람을 느낄 때, “환자의 모든 것을 보살피거든요”에서처럼 환자를 보살필 때, “나는 지금도 간호사가 천직이라 생각하고 있어요”에서처럼 간호사를 천직으로 느낄 때, “힘든 일은 거의 없고 재미있어요”에서처럼 일을 즐겁고 재미있게 받아들일 때, “일이 편해요”에서처럼 일이 편안할 때, “의사와 손발이 잘맞아야 하고”에서처럼 손발이 잘 맞을 때에 만족을 느낀다고 하였다.

<표 4-1> 직무만족에 대한 자각

기술적 표현	공통요소
<p>환자의 병도가 나아갈 때 보람을 느껴요. ; 죽어 가는 환자를 살렸을 때. ; 굉장히 힘들어해서 나름대로 거들어 주면서 애기가 살 수 있을 때 까지 키워 가지고 분만하는 거 보면 보람있었어요. ; 환자가 자신의 손에 나아 퇴원했을 때. ; 나아서 나가면 참 보람이 있고. 중환자실에서 환자를 돌보는 것이 참 보람있어요.</p>	<p>보람</p>
<p>학교에서 책으로만 배워와서 접목시키기에는 어려움이 있는데 중환자실이 정말 간호라고 생각해요. 환자의 모든 것을 보살피거든요. ; 여기대로 일단은 정상인들보다 언어영역이나 행동영역이 다 떨어지니까 애기를 키우는 듯한 느낌이 들어 좋아요. ; 노인환자가 많으니까 손도 팔리고 하니 내가 할 일을 찾을 수 있을 것 같아요. ; 보호자 없는 사람들을 우리가 보살핀다는데 있어 가끔씩 벅차 오를 때가 있어요.</p>	<p>보살핌</p>
<p>오리엔테이션 받고 1-2년 동안 체일 행복했어요. ; 나는 지금도 간호사가 천직이라 생각하고 있어요. 천직으로 느낌 ; 간호사일을 해보니까 천성이라는 생각이 들고 해서 즐거워요. ; 간호사 생활이 첫 사회경험이고 만족을 하면서 보람을 느끼면서 생활을 했기 때문에 열심히 해요. ; 간호사란 직업에 만족해요. 다른 사람들이 천성이라고 해요.</p>	<p>천직으로 느낌</p>
<p>힘든 일은 거의 없고 재미있어요. ; 일의 특수성이 있으니까 재미있어요. ; 분만 순간 순간 즐겁고 기 즐거움 빼요. ; 일을 배우는 재미로 다녔어요.</p>	<p>즐거움</p>
<p>개인적인 면에서 편해서 좋고. 일이 편해요. ; 여기는 일이 편해요. ; 일에 쫓기는 느낌에서 풀리는 느낌 편한함 짝이라 좋아요.</p>	<p>편안함</p>
<p>의사와 손발이 잘맞아야 하고. 먼저 알아서 잘 건네주고.</p>	<p>손발이 맞음</p>
<p>환자들과도 잘 지냈어요. ; 퇴원하고 난 후에도 연락을 주고. ; 1년 정도 되었는데 그때 아시는 분이 지금도 전화가 오고. ; 환자들과 유대관계가 좋았고. ; 환자들과 원활하게 대화가 되니까 인간대 인간으로 말 할 수 있다는 점이 좋아요.</p>	<p>좋은 유대관계</p>
<p>환자들이 수용적이고. ; 뭐 하나 해주면 고마워하고. ; 보호자들한테 조금만 잘해주면 우리한테 많이 수용 의지를 하고 하라는 데로 협조도 잘 하고.</p>	<p>수용</p>
<p>우리 환자들이 나중에 고맙다고 다시 찾아와 줄 때가 제일 기뻐요. ; 환자가 의식이 돌아오고 나서 그 인정 때 어떻게 해줬지 하고 자신을 알아 줄 때.</p>	<p>인정</p>
<p>내목소리를 듣고 입원을 해야 마음이 편할 것 같다고 하시고. ; 간호사 말이면 100% 신임해요.</p>	<p>신뢰</p>
<p>내말이 옳다는게 인정이 되고. ; 잘한다는 소리를 듣고. ; 어떻게 맨날 그렇게 웃으면서 근무를 할 수 있어요. ; 사람을 믿어주고 인정해 주는 것이 무엇보다 고마웠어요. ; 뒷사람이 나를 찾아 줄 때 좀 우쭐해지죠. ; 내가 노력하는 만큼 인정이 되는 것 같아요. ; 내가 인정받는 것 같아서 기분이 좋아요.</p>	<p>사회적 인정</p>
<p>나는 지금 성공하고 있구나 하는 기분이 들어요. ; 스스로에게 만족한 기분이 들 때가 많아요.</p>	<p>자기 인정</p>
<p>나를 믿는다고 하면서 새사람이 들어오면 교육을 나에게 맡기고.</p>	<p>직무설계 인정</p>
<p>처음부터 내손으로 닦고 쓸고 다 해왔기 때문에 애착이 가고. ; 병원이 오픈할 때 밤자 타고 내려와서 신체검사를 받을 만큼 열의를 가지고 그만큼 열심히 했다고 생각해요. ; 초창기 멤버니까 별 어려움 없이 지냈어요.</p>	<p>애정</p>
<p>자신의 발전을 위해서 근무하고. ; 간호사에 대해서 나 스스로 자부심을 가지고 있어요. ; 간호사의 발전에 기여하고. 자부심도 강했.</p>	<p>자부심</p>
<p>한 파트에 깊이 공부하고 교육열도 강해서 많이 배우고.</p>	<p>교육열</p>
<p>너무 그렇게 헤드, 차지 연연하는 걸 보면 별로 안좋아 보이더라구요. ; 남을 밀어내고 아부나 해서 받고 싶지는 않아요. ; 지금은 주임간호사이나 경력이 안되니까 헤드는 안돼도 괜찮죠.</p>	<p>받아들임</p>
<p>승진은 연차 되면 잘 해주셨고. ; 일단은 이 병원에서 승진을 했으니까 이 병원에 남아있는 이유가 되 고.</p>	<p>승진욕구 충족</p>
<p>근무 분위기가 좋았어요. ; 간호부가 편견이 없어 좋아요. ; 타이트한 면이 없어서 좋고. ; 간호부가 체계적이고 분위기가 좋았죠. ; 내 할 일만 하면 눈치를 안봐도 되는 자유스런 분위기였어요.</p>	<p>좋은 분위기</p>
<p>간호사실이 병실과 가깝고 탈의실이 잘 되어 있어요.</p>	<p>편리한 환경</p>

〈표 4-1〉 계속

기술적 표현	공통요소
잘 알고 생각이 고만고만하고 늦게 들어 온 후배도 따르고 윗사람하고도 마음이 맞고 하니가 직장에 가는 게 마음 편하고 즐겁고. ; 가족적인 분위기이고. ; 울드와 액팅이 융화가 잘되는 편이었어요.	융화
자기가 아는 실수는 무마해 주니	관용
pay가 세고.	높은 봉급
닥터와의 업무가 분명하니까 마찰도 없고 일도 서로 협력하여 잘해나가게 되고.	업무한계의 분명 성

〈표 4-2〉 직무만족에 대한 지각

공통요소	가설적 정의	구조적 정의
보람 보살핌 천직으로 여김 즐거움 편안함 손발이 맞음	업무내용	직무만족에 대한 지각
좋은 유대관계 수용 인정 신뢰	환자와의 관계	
사회적 인정 자기 인정 직무설계 인정	인정받음	
애정 자부심 교육열	전문 직업관	
받아들임 육구 충족	승진	
좋은 분위기 편리한 환경	근무 환경	
화합 배려	동료와의 관계	
높은 봉급	보상체계	

환자와의 관계에서는 “퇴원하고 난 후에도 연락을 주고”에서 처럼 환자와 좋은 유대관계를 가질 때, “환자들이 수용적이고” 처럼 환자가 수용적일 때, “환자가 의식이 돌아오고 나서 그때 어떻게 해줬지 하고 자신을 알아 줄 때” 처럼 환자가 인정해 줄 때, “내목소리를 듣고 입원을 해야 마음이 편할 것 같다고 하시고” 처럼 환자가 신뢰를 보일 때에 만족을 느낀다고 하였다.

보상체계에서 “내말이 옳다는 게 인정이 되고”, “잘한다는 소리를 듣고” 등 공식적으로 인정받았을 때, “스스로에게 만족한 기분이 들 때가 많아요” 처럼 스스로 자기를 인정할 때, “나를 믿는다고 하면서 새사람이 들어오면 교육을 나에게 맡기고” 처럼 직무설계에 인정을 받고 참여될 때 만족감을 느낀다고 하였다.

전문직업관에서 “처음부터 내손으로 닦고 쓸고 다 해왔기 때문에 애착이 가고” 처럼 직장에 애정을 가질 때, “간호사에 대해서 나 스스로 자부심을 가지고 있어요” 처럼 직업에 자부심을 가질 때, “한 파트에 깊이 공부하고 교육열도 강해서 많이 배우고” 처럼 교육열을 가질 때 만족감을 느낀다고 하였다.

승진에 있어서 “너무 그렇게 헤드, 차지 연연하는 걸 보면 별로 안좋아 보이더라고요” 처럼 승진에 대하여 간호부의 결정을 받아들일 때와 “승진은 연차 되면 잘 해주셨고” 처럼 승진이 이루어졌을 때 만족을 느낀다고 하였다. 또한 “근무 분위기가 좋았어요” 처럼 근무분위기가 좋을 때, “간호사실이 병실과 가깝고 탈의실이 잘 되어 있어요” 처럼 환경이 업무에 편리하게 되어 있을 때, “울드와 액팅이 융화가 잘되는 편이었어요” 처럼 동료간에 서로 화합이 잘될 때, “자기가 아는 실수는 무마해 주니” 처럼 동료가 관용적일 때, “닥터와의 업무가 분명하니까 마찰도 없고 일도 서로 협력하여 잘해나가게 되고” 처럼 업무한계가 분명할 때 만족을 느낀다고 하였다.

2. 논 의

- 1) 이직의도 및 이직 결정요인
이직의도는 이직을 예측할 수 있으나 이직의도를

가진다고 반드시 이직하는 것은 아니다. 그러므로 능력 있는 임상간호사들에 대한 이직의도를 미리 파악함으로써 이를 관리하여 이직충당비용을 절감하는 것은 매우 중요한 것이라 할 수 있다.

본 연구에서 임상간호사가 병원을 이직하려고 생각하는 요인은 힘든 업무, 기대 불일치, 의사와의 불편한 관계, 부적절한 보상체계, 타부서와의 불편한 관계, 환자와의 불편한 관계, 불합리한 승진, 동료와의 불편한 관계, 무력감, 부적합한 근무환경 등으로 나타났다. 이직 결정요인으로는 자기계발, 지지체계, 간호업무에서 무료함 및 힘든 업무, 상관과의 관계, 승진, 밤근무, 물리적 환경, 기대 불일치, 동료의 이직, 보상체계 등으로 나타났다.

본 연구에서는 이직의도에서 힘든 업무 중 업무량 과다를 가장 많이 호소하였는데 이는 잡무로 인하여 업무량이 더 많아져 임상간호사로 하여금 업무가 아주 힘들다고 느끼게 하며 이러한 힘든 임무로 말미암아 좀 더 편안한 환경으로 부서이동을 원하거나 이직을 생각하게 된다고 하였다. 이러한 업무량 과다는 선행연구에서 직접적으로 지각되지 않은 요인이나 업무내용에 포함되어 설명되는 요인이었다(김영미, 1994). 그러나 이직 결정요인에서 보면 실제로 업무량 과다로 이직하는 경우는 이직의도보다 극히 적게 나왔는데 이는 부서이동이나 다른 변수로 이직을 예방할 수 있다는 것을 예측할 수 있다. 힘든 업무 중 밤근무는 이직의도는 낮으나 결혼이나 나이가 많은 경우 이직의 중요 결정요인이 되었다.

본 연구에서 기대불일치는 이직의도의 중요변수로 나타났는데 이는 개인이 직장에 거는 기대가 충족되지 않았다는 의미이다. 기대 충족이란 특정 개인이 직무에서 일어나는 긍정적, 부정적 경험의 총계와 기대 사이의 격차로써 이직을 설명하는 것으로(김영미, 1994) 기대감이 충족되지 않는 경우 실망하여 이직의도를 가진다(신유근, 1994)고 했다. Porter와 Steers(1973)는 기대만족은 기대했던 것에 대한 긍정적 문정적 경험을 통해서 직무에 직면하게 되는 것으로 각각 다른 고용인은 주어진 조직에서 여러 가지 다른 기대를 할 수 있기 때문

에 주어진 요인이 이직결정에 동일한 영향을 주는 것이 아니고 한 개인이 기대하는 바가 무엇이든 그것이 실제로 충족되지 않을 때 이직 가능성이 높아진다고 하였다. 이직의도를 가지는 기대 불일치 중 승진과 관련된 부적절한 인사가 이직 결정요인으로 작용하였다. 승진의 기회는 고용인의 이직을 결정하는데 중요한 요인으로 고용인들은 승진의 공정성이 결여되었거나 기대감이 충족되지 않는 경우 실망하여 이직의도를 가지게 된다고 하였다(신유근, 1994). 김선애(1985)와 허혜경(1983)의 연구에서 승진의 기회결여가 이직의 가장 높은 원인으로 나타났다. 반면에 본 연구에서 적은 봉급에 대하여 불만족이 많았으며 더불어 이직의도를 많이 가지는 변수로 나타났으나 이직의 결정요인으로는 적게 차지하였다. Ruffing등(1984)도 간호직을 선택한 사람은 낮은 봉급과 적은 인력에도 불구하고 일하고 있으므로 낮은 봉급이 이직의 타당한 이유가 되지 못한다고 하였다.

의사와의 관계, 동료와의 관계, 환자와의 관계, 타부서와의 관계 등에서는 근무중 불만족은 많으나 이것이 직접적인 이직 결정요인은 아니었다. 반면에 상관과의 불편한 관계는 이직의 주요 결정요인으로 나타났는데 이는 Salh등(1965)은 상급자 배려의 결핍이 간호사 이직에 두 번째로 인용된다고 한 것과 일치된다. 또한 상급자의 관리유형은 그 집단 구성원들과 얼마나 원만한 관계를 가지고 있으며 상급자가 얼마나 업무를 유능하게 처리하는가를 부하 직원들이 지각하는 정도인데 이러한 요인이 이직결정에 중요 변수로 작용된다고 하였다(박우순, 1996).

그외 밤근무, 가족의 지지문제 등은 이직의도 및 이직의 결정요인의 변수로 나타났다. 이는 승진기회 결여, 밤근무, 봉급, 기대일치, 상급자 관리유형에 따라 이직의도 및 이직이 달라진다는 김계정(1986), 김선애(1985), 허혜경(1983)의 연구결과와도 같았다. 동료의 이직 또는 동료와 함께 함 등이 이직을 결정하는 요인으로 나타났는데 이를 Mobley는 '파급효과'로 설명하였는데 남아 있는 고용인에게 사기 저하와 자신들이 이 직장에 계속 남아 있어야 하는지 아니면 떠나야 하는지에

대한 생각을 하게 한다(Krackhardt and Porter, 1985)고 하였다. 물리적 환경은 선행연구에서 지각되지 않은 요인으로 임상간호사들은 집에서 가까운 병원을 선호하였는데 이는 연구대상자의 지역특성상 출.퇴근시의 교통문제로 인하여 피곤함을 증가시켜 업무와 건강에 영향을 미친다고 생각하기 때문이라고 본다.

선행연구에서 대부분 봉급, 승진의 기회, 조직몰입, 역할 기대, 직무특성, 상급자의 관리유형, 직무만족, 직무불만족, 기대 불일치 및 개인적 특성에 따라 이직을 설명하였으나(김계정, 1986; 김영미, 1994; 신유근, 1994) 실제로 임상간호사를 면담한 결과 이직 결정요인 중에서 가장 많이 나타난 요인은 자기 계발을 위한 것으로 선행연구에서 전혀 지각되지 않은 변수이다. 이러한 사실에서 임상간호사의 능동적이고 적극적인 전문직업관을 볼 수 있으며, 개인의 발전, 새로운 경험 및 지식에 대한 욕구 충족을 위한 프로그램을 개발하여 이직관리를 잘하면 능력 있는 간호사를 계속 직장에 머물게 하는 동시에 이러한 욕구를 충족시켜주면 병원에서는 능력이 더 증가된 간호사를 직원으로 계속 남아있게 할 수 있다고 본다.

2) 이직예방과 관련된 사회적지지 및 직무만족
 인간은 자기가 대하는 사람들을 사랑하고 사랑받고 싶어하는 욕구와 가치 있는 집단에 소속되어 그 위치를 인정받고 싶어하는 욕구이다. 인간은 이러한 사회적 욕구를 충족하기 위하여 타인과 상호작용을 하게되고 이를 통해 지지를 얻게 된다.

본 연구에서 사회적 지지의 중요 변수는 동료의 지지, 상관의 지지, 자기조절, 가족지지, 시간적지지 등으로 나타났다. 이 중 가장 빈도가 높은 것은 동료의 지지로서 친교를 통해서, 공감을 나누면서, 도움을 받으면서, 서로 도우면서 높은 사회적 지지를 얻었으며 이는 Laocco et al.(1980)의 연구에서 동료간호사의 지지가 가족의 지지보다 더 큰 완충역할을 한다는 것과 일치한다. 또한 상관의 지지도 중요한데 동료간호사의 친교에 의한 지지보다 상담이나 도움 받는 것이 더 많은 비중을 차지하였다. 다음으로 자기조절, 가족지지, 타

과 직원의 지지로도 많은 사회적지지를 받았으며 시간이 지나감으로써 문제가 해결되는 시간적 지지도 나타났다. 이러한 사회적지지는 근무를 즐겁게 할 수 있게 하며 직무만족을 높여준다고 표현하였다. Cook and Mandrillo(1982)도 이러한 사회적지지는 직무만족과 높은 상관관계를 가진다고 하였고, 또한 사회적 지지는 직무만족, 스트레스 및 정신적 증상에 완충적 역할을 한다고 하였다(Norbeck, 1985).

본 연구에서 간호사가 직무만족을 지각하는 요인으로 간호업무에서 만족을 지각할 때가 가장 많았고 그 다음이 환자와의 바람직한 관계를 형성할 때, 긍정적 보상을 받았을 때, 전문직업관을 가질 때, 승진이 되었을 때, 근무환경이 좋을 때, 동료와의 관계형성이 좋을 때 등이었다.

직무만족은 자신의 직무 및 직무경험에 대한 평가결과에 만족하는 심리상태를 지칭하는 개념으로 업무에 만족하는 직원들은 일반적으로 조직에서 계속 일하는 동시에 다른 사람들을 도와주는 경향이 있기 때문에 중요한 변수이다. 사람들은 깨어 있는 대부분의 시간을 직장에서 보내므로 이 시간을 윤택하게 보낸다는 것은 중요하며 직무에 만족하므로써 정신건강과 신체적 건강에도 긍정적인 영향을 미친다(신유근, 1991). 또한 작업성파에도 긍정적 영향을 미치며 조직내 대인관계도 원만하게 가지며 외부에 자기가 속해 있는 직장을 호의적으로 얘기하며 이직율과 결근율을 감소시킨다(김학로, 1993)고 하였다. 직무만족과 이직의 관계에 대한 연구는 많이 있는 편이며 양자간의 관계는 비교적 잘 밝히고 있다. 일반적인 연구결과에 의하면 직무만족이 반드시 이직율을 낮게 하지는 못하지만 도움은 되고 있다. 반면에 직무에 불만이 많은 경우 이직하려는 경향이 증가하게 된다(박우순, 1996). 허혜경(1983), 김선애(1985), 김계정(1986) 등의 연구에서도 직무만족과 이직의도는 역상관관계가 있는 것으로 나타났다.

본 연구에서 보면 간호사는 환자가 회복될 때 가장 보람을 느끼고 있으며 환자를 보살필 때와 즐겁게 일할 때 간호직을 천직으로 여길 때, 업무가 편안하다고 느낄 때, 그리고 의료진과 손발이

맞을 때 만족을 느끼며 환자와 좋은 유대관계를 가질 때, 환자가 수용적일 때, 간호사를 인정할 때, 신뢰할 때도 만족을 느낀다. 또한 업무수행에 인정을 받을 때, 직업에 애정과 자부심을 가질 때, 승진의 욕구가 만족되었을 때, 근무환경이 좋을 때, 동료와 관계가 좋을 때에도 만족하였다. 직무만족에 관한 선행연구 결과를 보면 봉급, 업무량, 행정자의 태도, 근무환경, 환자의 협조와 태도, 의료팀과의 협조, 승진기회, 간호업무의 확실성, 간호사에 대한 사회적 인식 등이 직무만족에 영향을 미치는 변수라고 하였는데(이해옥, 1987) 이는 본 연구와도 일치하였다.

그러므로 임상간호사의 사회적 지지와 직무만족을 높이는 방안 등을 모색하면 직원으로하여금 직장에 계속 남아있게 하고 외부에 직장에 평을 호의적이게 하고 동료와 상관과의 관계를 원활하게 할 수 있으며 이직율도 감소시킬수 있다고 본다.

V. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구는 임상간호사의 이직경험에 대한 보다 나은 이해감을 증진하는데 있으며 연구자의 주관을 개입하지 않고 대상자의 입장에서 이해하고 느끼므로써 임상간호사의 이직의도 및 이직의 결정요인을 파악하고 적극적으로 창조적인 직장생활을 하기 위한 자발적 이직의 예방관리방안을 모색하여 경력간호사를 확보하여 질적 간호를 제공하고 이직에 의한 총당 비용의 절감을 가져올 수 있는 기초 자료를 제공하고자 이 연구를 시도하였다.

연구대상자는 부산 시내 종합병원 중 임의 표본 선정을 통한 4개 병원에 근무하고 있는 간호사로서 1년 이상 병원 근무후 1회 이상 이직경험이 있고 이직후의 병원에서 최소한 3개월 이상 근무한 간호사로 본 연구에 참여하기를 동의한 총 16명이었다.

자료수집기간은 1997년 7월 15일 부터 8월 31일 까지였으며, 자료수집 방법은 본 연구자가 직접 비구조적이고 개방적인 질문을 사용하는 직접

면담을 통해 자료를 수집하였으며 수집된 자료는 Van Kaam의 방법으로 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

임상간호사의 이직경험을 면담한 결과 361개의 기술적 표현, 108개의 공통요소, 38개의 가설적 정의 및 6개의 구조적 정의를 내렸다. 구조적 정의로는 이직의도, 이직 결정요인, 이직 후 동료직원의 반응, 이직에 대한 시각, 사회적지지, 직무만족 등이 나왔으며 각 구조적 정의에 따른 가설적 정의는 다음과 같다.

1. 이직의도와 관련된 경험의 가설적 정의는 힘든 업무, 기대 불일치, 의사와의 불편한 관계, 부적절한 보상체계, 타부서와의 불편한 관계, 환자와의 불편한 관계, 불합리한 승진, 동료와의 불편한 관계, 무력감, 부적합한 근무환경 등이다. 공통요소는 과다한 업무, 과외 업무, 의사와의 연락장애, 지식 부족, 일이 없음, 밤근무, 간호부의 지나친 권위, 비효율적인 의견수렴, 동료에 대한 실망감, 부적절한 인사, 교육실시의 부족, 간호행정의 현상유지, 미래상의 결여, 편견, 윗사람의 강요, 자존심 상함, 의사의 편파적 사고, 무시당함, 억울함, 지나친 간섭, 업무한계의 불분명, 의사소통의 어려움, 적은 봉급, 미흡한 보상, 업무한계의 불분명, 관계회피, 주도권 갈등, 분노감, 자존심 상함, 모욕감, 상대적 박탈감. 기회 불균등, 기회 결여, 적대감, 질투, 도움되지 못함, 불편한 환경 등이다.
2. 이직의 결정요인과 관련된 경험의 가설적 정의는 자기 계발, 지지 체계의 문제, 지루한 업무, 상관과의 관계, 불합리한 승진, 밤근무, 동료와의 관계, 물리적 환경, 기대 불일치, 힘든 업무, 보상체계 등이다. 공통요소로는 능력계발, 경험증진, 교육기회 부여, 육아문제, 가족과의 결속, 남편의 지지부족, 업무의 무료함, 갈등관계, 밀착 관계, 승진기회 결여, 자신감 결여, 타기관 승진 제의, 힘들, 미안함, 동료의 이직, 동료와 함께 함, 직장과의 가까운 거리, 부서이동에 대한 불만, 사전 통보 결여에 대한 불만, 업무의 힘들, 적은 봉급 등이다.

3. 사회적 지지와 관련된 경험의 가설적 지지는 동료의 지지, 상관의 지지, 자기조절, 가족지지, 시간적 지지 등이다. 공통요소로는 친교, 공감, 도움 받음, 상담, 상호조력, 상담, 도움 받음, 친교, 대변, 배려, 공감, 취미생활, 긍정적 사고, 노력, 이해, 상담, 자녀 양육 맡김, 가사협조, 기다림 등이다.
4. 직무만족과 관련된 경험의 가설적 정의는 업무내용, 환자와의 관계, 인정받음, 전문 직업관, 승진, 근무 환경, 동료와의 관계, 보상체계 등이다. 공통요소로는 보람, 보살핌, 천직으로 여김, 즐거움, 편안함, 손발이 맞음, 좋은 유대관계, 수용, 인정, 신뢰, 사회적 인정, 자기 인정, 직무설계 인정, 애정, 자부심, 교육열, 받아들임, 욕구 충족, 좋은 분위기, 편리한 환경, 화합, 배려, 높은 봉급 등이다.

2. 제 언

본 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 임상간호사의 나이, 직위, 근속기간, 직업적성, 개인의 성격 특성, 가족에 대한 고려, 결혼여부, 교육 배경을 통한 개인특성별에 따른 이직 경험에 대한 심층연구가 필요하리라 본다.
2. 임상간호사의 이직을 예방하고 능력 있는 간호사 배출을 위해 자기계발을 위한 교육프로그램 개발이 요구된다.
3. 임상간호사의 이직을 예방하고 능력 있는 간호사가 계속 직장에 남아있게 하기 위해 승진 및 부서이동에 대한 간호부 업무규정을 명확히 제시하여야 된다고 생각한다.
4. 임상간호사가 직무에 충실할 수 있게 하기 위하여 사회적 지지와 직무만족을 높일 수 있는 적절한 금전적, 비금전적 보상프로그램 개발이 필요하리라 생각한다.

참고문헌

김경희(1991). 임상간호사의 근무부서 이동에 대

한 태도 연구, 경희대 행정대학원 석사학위논문.
 김계정(1986). 이직결정과정모형에 관한 실증적 연구, 고려대 석사학위논문.
 김명화(1985). 간호원의 간호수행과 역할개념지각 및 직무만족도와의 관계연구, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
 김문석(1980). 전직에 영향을 미치는 직무요인에 관한 연구, 고려대학교 석사학위논문.
 김선애(1985). 임상간호원의 이직의사에 영향을 미치는 요인분석, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
 김영미(1994). 임상간호사의 이직의도 및 이직에 관한 연구, 서울대학교 대학원 석사학위논문.
 김조자, 박지원(1991). 간호사의 이직결정과 관련된 요인에 관한 연구, 간호학회지, 21(3). 383-395.
 김학로(1993). 직무만족이 이직성향에 미치는 영향에 관한 연구, 광운대학교 경영대학원 석사학위논문.
 도복늬의(1976). 한국간호교육의 문제점과 개선을 위한 도구(Ⅱ). 중앙의학, 31(1) 91.
 문신애(1986). 임상간호원의 직무만족과 이직의사의 상관관계에 관한 연구, 경희대 행정대학원 석사학위논문.
 박동서(1991). 인사행정론, 법문사, 367-370.
 박우순(1996). 조직관리론, 법문사, 333-356.
 신유근(1993). 조직행위론, 다산출판사, 25-53.
 신유근(1994). 인사관리, 경문사, 539-181.
 이해옥(1987). 임상간호사의 사회적 지지도와 직업만족도 및 소진정도와의 상관관계연구, 연세대학교 석사학위 논문
 한숙자(1985). 일 종합병원 간호원의 내적 동기부여와 이직반응에 관한 연구, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
 허혜경(1982). 임상간호원의 이직반응에 미치는 제 요인에 관한 연구, 연세대학교 석사학위논문.
 Blaufuss, J., Maynard, J., and Schollar, G. (1992). Methods of Evaluating Turnover Costs, Nursing Management, 23(5). 52-59.
 Cavanagh, S.J.(1989). Nursing Turnover:

- Literature review and methodological critique, J. of Advaced Nursing, 14(7). 587-596.
- Cavanagh, S.J.(1990). Predictors of Nursing Staff Turnover, J. of Advaced Nursing, 15(3). 373-380.
- Cavanagh, S.J., Douglas, A., Coffin(1992). Staff Turnover among Hospital Nurses, J. of Advaced Nursing, 17(1). 1369-1376.
- Cook, C.B. and Mandrillo, M.(1982). Percieved Stress and Situational Support, Nursing Management, 13(9). 31-33.
- Kaplan et. al(1977). Social Support and Health, Medical care, 25, 47-58.
- Krackhardt, D. and Porter, L.W.(1985). When Friend's leave : A Structural Analysis of the Relationship between Turnover and Stayers' Attitude, Administrative Science Quarterly, 26, 608-625.
- LaRocco, J.M., House, J.S. and French, J.R. P. Jr.(1980). Social Support Occupational Stress and Health, J of Health and Social Behavior, 21, 202-218.
- Lin, N., Simeone, R.L., Ensel, W.M. and Kuo, W.(1979). Social Support, Stressful Life Events and Illness : A Model and an Empirical Test, J of Health and Social Behavior, 20, 108-119.
- Longest, B.B. et al.(1974). Job Satisfaction for Registered Nurses in the Hospital Setting, J. of Nrg. Adm., 5-6, 46.
- MacRobert, M., Schmele, J. C., and Henson R.(1993). An Analysis of Job Morale Factors of Community Health Nurses Who Report a Low Turnover Rate, JONA, 23 (6). 22-28.
- March, J.G. and Simon, H.A.,(1958). Organizations, Jhon Wiley and Sons Books, 93-106.
- Norbeck, J.S.(1985). Types and Sources of Social Support for Managing Job Stress in Critical Care Nursing, Nursing Research, 34(4). 225-230.
- Omery, A.(1983). Phenomenology : A Method of Nursing Research, Advances in Nursing Science, 1, 37-48.
- Porter, L.W. and Steers, R.M.(1973). Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism, Psychological Bulletin, 80(2). 151-176.
- Ruffing, K.L., Smith, H.L., and Rogers, R. (1984). Factors that Encourage Nurses to Remain in Nursing, Nursing Forum, 21 (2). 78-85.
- Saleh, S.D., Lee, R.J. and Prien(1965). Why Nurses Leave Jobs: An Analysis of Female Turnover, Personnel Administration, 28, 25-28.
- Seybolt, J.W., Pavett, C., and Walker, D.D. (1978). Turnover among Nurses; It Can Be Managed, J. of Nursing Administration, 8, 4-9.
- Slavitt, D.B. et al.(1978). Nurse's Satisfaction with their Work Satisfaction, N.R. 27(2). 114.
- Wakefield D.S., Curry J.P., Price J.L., Muller C.W., and McCloskey J.C.(1988). Differences in Job Satisfaction Organizational Commitment, and Turnover among Hospital Nursing Department Employees, Western Journal of Nursing Research, 10 (1). 98-105.

Abstract

A Study On The Experiences of Turnover among Hospital Nurses

Oh, Mi Jung*

The purpose of this research was to understand the structure of the experiences of turnover among hospital nurses.

The research question was "What is the structure of the experiences of turnover among hospital nurses?"

The sample consisted of 16 hospital nurses who experienced one or more turnover. The unstructured interview were carried out from July 15. through August 31., 1997.

Interviewed by audio-recording and analyzed by Van Kaam's method.

There were 361 descriptive expressions and priority classifications. The result summerized as 107 common elements, 38 syntheses of hypothetical definitions and 6 identifications of the structural definition.

The structural definitions and hypothetical definitiones were as follows ;

1. There were different views on the turnover intention. Hard task, dissatisfaction of initial expectancy, uncomfortable relationship with doctors, inappropriate reward, uncomfortable relationship with workers of other parts, uncomfortable relationship with patients, unreasonable promotion, uncomfortable relationship with co-worker, helplessness, poor environment of working conditions.
2. Motivating factor of turnover can be varied : self development, problem of social support, boring task, problem of relationship with the senior, unfair promotion, night duty.
3. Social supportive factors were co-worker support, senior support, self control, family support, time support.
4. There were different views on the job satisfaction. Task, relationship with patient, recognition, professionalism, promotion, working environment, relationship with co-worker, reward.

Key concept : Experiences of turnover

* Department of Nursing, Dong Eui University