

# 임상간호사의 이직 경험

이윤정<sup>1</sup> · 김귀분<sup>2</sup>

<sup>1</sup>경희대학교 간호과학대학 박사과정, <sup>2</sup>경희대학교 간호과학대학 교수

## Experiences of Nurse Turnover

Lee, Yun-Jung<sup>1</sup> · Kim, Kwuy-Bun<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Doctoral Student, Department of Nursing Science, Kyunghee University

<sup>2</sup>Professor, Department of Nursing Science, Kyunghee University, Seoul, Korea

**Purpose:** This study was designed to search for nursing intervention strategies centering around the meaning structure of the nurse's turnover experience by applying phenomenological methods. **Methods:** The participants were 6 nurses in small and medium sized hospitals who had experienced at least 1 turnover. Data were collected used MP3 records. The data analysis was done by Giorgi (1985) method. **Results:** The results were divided into the following categories: 1) Careless decision: wrong decisions, imprudent desire, insufficient patience, unclear future, 2) Inappropriate working environment: irregular working hours, high workload, poor working environment, insufficient understanding of related divisions, lack of opinion collection, low salary, 3) Interpersonal relations problems: discord with colleagues, difficulty in relationships with others, difficulty in daily lives, 4) Lack of specialization: feeling of inertia, lack of role identification, lack of self identification, 5) Inappropriate coping: regret with clinical challenges, difficulty with a new environment, repentance, expectation, relative humility, 6) New self-dignity: expectation, new challenge, relaxing lives, decisions based on future-oriented confidence. **Conclusion:** The finding of this study will offer profound information on the nurse's turnover experience and provide basic raw materials for improving the quality of nursing performance and contribute to the development of hospital organization.

**Key words:** Nurses, Turnover, Experience

### 서 론

#### 1. 연구의 필요성 및 목적

현대 사회와 경제의 발달과 교육수준 향상에 따라 대상자들의 간호에 대한 요구도가 증가하고, 특히 폭증하는 정보화 시대에 대상자의 요구는 보다 구체적이고 과학적이며 매우 실용적인 것으로, 양질의 간호를 위한 숙련된 간호 인력의 확보와 이를 위한 간호 전문화는 불가피한 실정이다. 간호 인력은 의료 인력의 가장 많은 수를 차지하는 것으로 보건 의료 서비스 부문에서 중요한 역할을 담당하며, 특히 병원조직이 소비자 중심으

로 변화되면서 대상자의 건강관련 욕구 만족을 위한 최일선에서 의료서비스를 제공하는 간호 인력의 관리는 매우 중요하게 대두되고 있다(Kim, 2002).

우리나라 보건의료 수요의 급증에 따라 무엇보다 먼저 제기되는 문제는 의료 인력의 적정 공급이다. 보건의료 서비스를 제공하는 조직은 거의 모두가 노동 집약적으로 인력이 가장 중요한 요소라 할 수 있으며(Kim, 1987), 특히 병원 예산의 40-60%를 담당하게 되는 간호부서의 인력 관리는 효율적인 병원 운영에 있어 매우 중요하다. 그러나 병원조직의 특성은 다양한 환자를 대상으로 복잡하고 전문적이며 관료적이기 때문에 무엇보다 환자 중심의 합리적이고 능률적인 운영을 위한 인적자원의 관리

주요어 : 간호사, 이직, 경험

\*본 연구는 경희대학교 연구비 지원을 받아 수행되었음.

\*This research was supported by the Kyung Hee University Research Fund.

Address reprint requests to : Kim, Kwuy-Bun

Department of Nursing Science, Kyunghee University, 1 Hoegi-dong, Dongdaemun-gu, Seoul 130-701, Korea  
Tel: 82-2-961-0314 Fax: 82-2-961-9398 E-mail: kuikim@khu.ac.kr

투고일 : 2007년 11월 6일 심사완료일 : 2008년 3월 26일

가 선행되어야 할 것이다.

인력 관리는 적정한 수의 인력을 확보하는 일과 기존 인력의 효율적인 활용을 통해 생산성을 도모하는 일의 두 가지 부문으로 나뉘질 수 있다. 간호사의 경우, 적정 인력을 확보하는 문제가 지속적으로 나타나고 있으며, 이를 위한 여러 대안들이 개발되고 있다. 그러나 이직에 대한 대책으로 단순히 다른 직원을 대체하는 것은, 새로운 인력을 확충하는데 소요되는 조직적 경제적 손실과 함께 새로이 채용된 직원도 똑같은 문제에 빠지지 않으리란 보장이 없기 때문에(Lee, 2003), 간호사의 이직은 무엇보다 먼저 해결되어야 할 문제라 할 수 있겠다.

최근 간호사의 해외 진출과 의료 개방에 따른 의료기관의 증설, 의료 인력 적정요구에 따른 간호 수요 증가는 간호사들에게 선택의 기회를 확대시켜 자신의 가치관이나 철학 등과 상충될 경우 새로운 자리로의 이동을 고려하거나, 보다 나은 대우와 승진을 목적으로 병원을 자주 옮기는 경향을 증가시켰으며(Kim & Park, 1995), 보수, 업무부담, 가정에 대한 책임, 근무시간, 자기 발전의 기회, 직장 내 인간관계, 간호업무의 자율성, 승진의 기회 등의 변수 또한 고급인력의 경제적 손실 및 간호의 질 보장을 위협하는 이직 유발의 원인이 되고 있다(Kim, 1995).

Jones (1992)는 이직률이 15% 이내일 때 병원행정이 안정적이라고 보았으나 우리나라의 경우, 국내 35개 병원을 대상으로 실시한 국내 간호사 이직률은 평균 16.6%로 적정 수준을 넘어섰으며, 그중에서도 500병상 이상의 종합병원보다 150-300병상 소규모의 중소병원에서 간호 인력난이 가중되어 1996년의 경우, 그 이직률이 약 60.1%에 이르는 것으로 보고되고 있다(Kim, 1996).

이직의 결과는 조직에 긍정적, 부정적 영향을 미치는 것으로, 긍정적 영향은 조직의 변화와 발전을 촉진하고 유능한 인력으로 대체가 가능하며, 이직자 입장에서도 경력기회의 확대, 적합한 조직으로 이동에 따른 스트레스 감소, 새로운 환경에 따른 동기 부여라는 순기능을 얻기도 한다(Mobley, 1982). 부정적 영향은 조직의 효율성과 생산성의 역효과를 들 수 있는데, 특히 25-29세, 즉 임상 경력 2-5년차 간호사들의 이직의도가 가장 높음은(Kim, 1995) 숙련된 장기근속 간호사의 부족으로 간호의 질 저하와 병원 당국의 큰 재정적 손실이 발생할 수 있음을 예측할 수 있다.

Hinshaw, Smelter와 Atwood (1987)는 전문직 간호사를 신규 모집해서 오리엔테이션 시키는 비용으로 3,000-5,000\$가 소비되고 있음을 지적하였으며, 국내에서는 Lee (1995)가 일 병원의 경우 간호사 이직충당 비용으로 광고 모집비, 공석충당비, 사직비, 채용비, 교육 훈련비 항목에 매년 165,147,926원

의 손실이 발생한다고 하였다. 행정자의 입장에서 이직은 간호 인력 관리에서 가장 큰 재정적 손실이며, 간호사 입장에서는 남아있는 간호사의 사기를 저하시키고 업무량이 증가되어 환자 간호에 악영향을 주게 된다(Cavanagh & Coffin, 1992). 또한 환자 입장에서는 지속적이고 장기적이며 집중적인 치료를 요구하는 오늘날의 질병치료에 간호사 이직이 적정진료의 보장(quality assurance)을 위협하는 요인으로 간주될 수 있다(Kim et al., 2007). 그러므로 간호의 질적 보장과 전문성 확보를 위해서는 우수한 간호 인력의 확보와 유지가 중요하며, 이를 위해 효율적인 인력관리 전략이 필요하다.

간호사의 이직에 대한 관심은 간호역사 이래 지속되는 개념으로 국내에서도 다양한 연구가 수행되고 있다. 이직관련 선행 연구를 살펴보면, 대부분 종합병원에 한정되거나, 이직 의도나 관련 요인들을 규명하는 것으로(Kim, 2007; Kwon, Lee, Paek, & Yang, 2006; Park, 2006), 주로 양적연구로 이루어져 있으며, Oh (1997)의 이직경험에 대한 질적 연구가 한 편 있을 뿐이다.

우리나라 일반 병원의 경우 의원급의 비율이 95.8%를 차지하며, 종합병원은 전체의 1.08%에 불과한 것으로 나타나 (Ministry of Health & Welfare, 2006) 종합병원 간호사들을 대상으로 한 연구를 중소병원에 적용시키는 것은 일반화의 문제가 발생할 수 있다. 또한, 앞에서 언급하였던 것과 같이 중소병원 간호사 이직의 심각성을 고려할 때 중소병원 간호사의 이직에 대한 연구가 전체 간호사 이직에 대한 대책 마련을 위한 선행 과제라 사료된다.

이직이란 미묘한 인간 내면세계와 환경이란 여건이 서로 상충될 때 발생하게 되는 것으로, 실제 이직경험이 있는 사람을 대상으로 그들 체험세계의 원형 그대로를 확인 분석함이 보다 사고의 원형 파악이 가능하여 대책 수립이 가능하며, 이로써 보다 경제성이나 효율성 내지 인격적인 보존성이 가능하리라 생각한다. 그리하여 인간경험의 본질을 실체적으로 연구함에 있어 경험에 참여하는 인간이 갖는 의미를 서술하고, 간호라는 과학과 인본주의간의 상호의존성을 포착하기위하여 간호전문직에 적합한 현상학적 연구접근이 이직의 의미를 기술하고 나아가 이직 대책을 마련하는데 있어 아주 적합하리라 생각한다.

이에 본 연구자는 임상 간호사를 대상으로 그들이 체험한 이직과정의 경험세계를 기술함으로써 이직이란 딜레마에 처해있는 이들의 내면세계를 정확히 파악하여 지혜롭게 대처는 물론 예방할 수 있는 방안을 모색하고자 시도하였다.

그리하여 본 연구의 목적은 간호사의 이직 체험의 의미를 확인하여 개념화하고, 의미구조 기술을 통합하며, 이 통합 기술을 중심으로 간호중재 방안을 모색하는데 있다.

## 연구 방법

### 1. 연구 설계 및 연구 방법론

본 연구는 임상 간호사들이 체험한 이직 경험 세계를 이해하고자 현상학적인 방법을 사용하여 그들의 체험세계 기술을 바탕으로 경험한 현상의 의미를 밝히고자 한다.

현상학은 살아있는 인간 경험을 기술하는 것이며, 총체적인 접근을 요구하므로 간호의 맥락과 일치하며 통합적 전체로서의 인간에 대한 간호개념을 파악하는데 그 가치가 있다(Munhall & Oliver, 1986). 현상학에서 말하는 경험이란 의식 영역과 그 대상자의 근원적이고 원초적인 관계가 이루어진 상태이다. 즉 선입관이나 편견이 없는 경험을 의미한다. 이 방법의 목적은 어떤 상황에 참여한 개인이 가지고 있는 경험의 의미를 포함하여 살아있는 경험 구조를 기술하는 것이다. 즉, 인간 경험을 체계적으로 조사함으로써 합의적으로 비준된 지식을 유도하여, 주어진 현상에 대해 총체적 전망을 기초로(Leininger, 1985) 통합된 인간에 대한 간호개념을 파악하는 것이다. 따라서 간호학에서의 현상학적 방법은 간호주체의 자아 반성을 촉구하고, 간호대상인 인간을 깊이 이해하고, 본질을 해석하거나 경험의 의미를 규명할 수 있는 것이다.

임상에서 간호사들은 각종 신체적 정신적 스트레스에 노출되며, 불가항력적일 때 다른 직종이나 타 기관, 심지어는 그만두는 등 이직이라는 개인적, 사회적으로 많은 손실을 초래하는 결론을 내리게 된다. 이 과정에서 간호사들은 조직 이탈과 특히 재취업 시 새로운 조직에의 적응이란 문제를 경험하게 되고, 이 체험은 새로운 국면의 위기를 초래할 수 있으며, 이 체험세계는 다분히 개인의 체험세계로서 의미세계를 구성하게 된다.

따라서 최근 의료시장의 변화와 함께 급격히 증가하고 있는 간호사 수요 문제를 감안할 때 간호사의 이탈로 인한 손실은 우선적으로 해결되어야 할 문제이므로, 참여자의 경험세계를 총체적 시각으로 파악하고 내용을 분석함으로써 의미를 확인하고 질적 간호 중재의 방안을 모색할 수 있는 현상학적 접근을 통해 임상 간호사들의 이직 경험의 의미를 파악함이 중요하리라 생각하여 본 연구 방법을 사용하였다.

### 2. 연구 참여자 및 연구자 준비

본 연구의 참여자는 이전 최소 한 번 이상의 이직경험을 가지고 현재 대상 병원에서 근무 기간이 1년 이상 된 서울소재 중소병원 간호사로 의사소통, 사고 및 판단에 일관성과 명확성이

있는 총 6명이었다. 연구자에 대한 접근은 2개 병원 기관장의 허락하에 간호부서장을 통해 소개받은 간호사들을 본 연구자가 개별적으로 만나 연구 목적과 자료 수집 방법에 대해 자세히 설명하고 최종적으로 참여의사를 밝힌 간호사들에게 사전에 동의서를 받고 자료 수집을 실시하였다.

질적 연구 방법은 연구자가 곧 연구 도구이기에 연구 방법 수행에 대한 숙련이 요구된다. 본 연구자는 이미 질적 연구로 학위논문을 썼으며, 공동연구자 역시 질적 연구 방법으로 대학원 강의 및 수십 편의 연구결과물이 있는 사람이다.

### 3. 자료 수집 방법 및 분석 방법

자료 수집 기간은 2006년 11월부터 자료가 포화상태에 이른 2007년 5월까지 약 6개월 정도였다. 자료 수집은 심층 면담과 참여관찰을 통해 이루어졌으며, 면담 시 면담 내용의 누락을 방지하기 위해 참여자의 동의하에 녹음기를 사용하였으며, 관찰 내용이나 상황에 대해 메모나 기록을 하고, 즉시 필사하여 기술, 정리하였다.

면담 시 질문은 비구조적이고 개방적인 형태로 의도적으로 연구자가 원하는 답을 유도하거나 암시를 주지 않고 참여자의 경험에 대해 자연스럽게 이야기할 수 있도록 하였으며, 질문 내용은 우선 최근 근황에 대한 대화로 시작하여 알아보려 하는 내용으로 대화의 폭과 깊이를 넓혀갔다. 본 연구를 위한 기본질문은 '임상 간호사가 이직 과정에서 경험한 현상의 의미와 본질은 무엇인가?'이며, 이를 파악하기 위한 주요 면담 질문은 "요즘 근황은 어떠한지?"와 같은 일반적인 내용에서 "처음 병원 근무를 시작했을 때의 느낌은?", "현재 병원에 근무하기까지의 과정은 어떻게 되는지?" 등으로 연구자의 선입견이나 판단을 막기 위해 가능한 참여자 스스로 자신의 경험에 대해 이야기하도록 하고, 지속적으로 대화할 수 있는 분위기를 유도하였다.

필사하면서 미흡한 상황이나 핵심이 되는 내용은 발췌를 하여 메모한 후, 구체적으로 다시 질문하거나 다음 방문 시 질문하고 의미를 확인하였다. 자료의 포화상태를 위하여 1인당 평균 5-6회의 만남이 있었고, 만남 약속은 미리 예정되었으며, 면담 시간은 일정하게 정하지는 않았으나 평균적으로 1-2시간 정도로, 상담실, 카페 등 조용한 장소에서 이루어졌다.

본 연구 결과를 도출하기 위한 분석은 Giorgi (1985) 방법으로, 필사된 원본을 심사숙고하여 읽은 후 본 의미와 관련 있는 구, 언어, 문장을 정련화하고 과학적 용어로 개념화하여 경험의 의미기술구조로 통합하여 제시하였으며, 면담 전 과정은 물론 내용 분석과정이 순환적으로 이루어지면서 모든 사항은 공

동연구자와 함께 공유하여 토론과 확인하는 작업, 그리고 끝으로 연구 참여자에게 되돌려 본인이 생각하는 의미와 일치시키는 작업을 거쳤다.

4. 윤리적 고려

본 연구는 심층면담과 관찰을 통해 개인 사생활이 노출될 가능성이 있으므로 정보제공자를 보호하기 위하여 사전에 연구의 취지 및 목적을 설명한 후 자발적 참여의사 및 참여 동의를 받은 후 실시하였다. 면담 내용은 연구 목적 이외에 절대 사용하지 않으며, 필사한 자료는 연구 종료 즉시 폐기되며, 보고서에는 무기명으로 처리되며 정보제공자의 신분 및 신상에 대해 전혀 공개하지 않을 것을 사전에 약속하고, 면담 중 언제라도 연구 참여를 철회할 권리가 있음을 설명하였다.

연구 결과

연구 참여자가 이야기하고 심층 면담과 참여 관찰한 내용을 통해 추출된 임상 간호사의 이직 경험에 대한 의미단위를 중심으로 전형된 의미단위를 통합한 결과 간호사의 이직 체험은 “신중하지 못한 의사결정, 부적절한 근무환경, 미성숙한 대인관계, 전문직에 대한 상실감, 부적절한 대처, 새로운 자기체면”의 6개의 통합된 의미구조로 확인되었다.

1. 신중하지 못한 의사결정

연구 참여자들은 처음 병원 입사선택 시 자신의 능력이나 선호도를 무시하고 무조건 대학병원 내지 종합병원을 선택하여 열심히 참고 견디면 가능할 것으로 생각했으나, 입사하여 직접 부딪힌 현장에서의 현실은 개인의 인내와 참을성에 한계를 갖게 하고, 또한 자신의 위로 정체되어 있는 간호사들의 모습에서 불확실한 자신의 미래를 생각하며 더더욱 이직을 꿈꾸게 하는 것으로, 이 모든 일련의 것들이 자신의 신중하지 못한 의사결정으로 비롯된 것으로 표현하고 있었다.

이들이 경험한 ‘신중하지 못한 의사결정’을 설명하는 전형된 의미단위로는 ‘잘못된 선택’, ‘무분별한 의욕’, ‘참을성 부족’, ‘불확실한 미래’가 있었다.

1) 잘못된 선택

“어린 마음에 종합병원이 진짜 병원이라는 생각으로 시작해서(1)”, “종합병원을 우선 찾게 되더라고요(2)”, “솔직히

말하자면 병원이름을 먼저 보고(4)”, “그냥 큰 병원이 좋다는 생각만으로(6).”

2) 무분별한 의욕

“큰 병원이 힘들어도 그냥 오랫동안 잘 참고 다니면 되지...(2)”, “들어간 직장이니 무조건 열심히 하면 되겠지(3)”, “입사를 하면 그냥 열심히 하자는 생각으로(5).”

3) 참을성 부족

‘그냥 잘 좀 다녀보지 왜 그만두었을까? 싶었어요(1)’, “너무 빨리 포기하는 것 같다는 생각을 했죠(3)”, “잘 참지 못하는 것들이요(4).

4) 불확실한 미래

“10년 후도 다르지 않을 것 같다는 생각이 들자...(2)”, “위에 있는 선생님들은 앞으로 나가기도 어렵다고 했구요(3)”, “병원 사정에 따라 들쭉날쭉 조절하는게 간호사 수인데(5)”, “사람을 아낄 줄 모르는 병원에서 오랫동안 있어서는 안 되겠다(6).”

2. 부적절한 근무환경

연구 참여자들은 불규칙하게 돌아가는 근무 표와 근무마다 과중된 업무에 시달리는 동시에 수행하는 역할이나 업무 양에 비해 인정받지 못하는 현실, 간호사 개개인을 존중해주지 않는 병원의 배려부족에 지쳐감을 표현하였다. 또한 현 상황을 개선하려 해도 의견수렴 창구가 없고 직장인들에게 자신의 가치 측정으로 여겨지는 급여의 낮은 책정은 일에 대한 의욕 상실과 나아가 이직을 결심하게 되는 것으로, 이러한 부적절한 근무환경이 이직을 생각하게 하는 것으로 알 수 있었다.

“부적절한 근무환경” 구조의 전형된 의미단위로는 ‘불규칙한 근무시간’, ‘과다한 업무’, ‘열악한 환경’, ‘관련부서의 이해부족’, ‘의견수렴창구부재’, ‘낮은 급여’가 있었다.

1) 불규칙한 근무시간

“3교대를 하는 동안 시차 적응이 어려웠구요(1)”, “night 4 일정도 하고 나면 낮밤 구분없이 피곤하고 힘들거든요(2)”, “몸이 가장 힘들었던 건 무엇보다 근무 표 때문이었어요(3)”, “night 근무 후 day를 땀다든가, evening, day duty를 뛰는(4)”, “교대근무 아닌 다른 부서로 이동이 가능했음 이직하지 않았을까(6).”

## 2) 과도한 업무

“워낙에 바빠서 식당갈 시간도 없으니까(1)”, “정말 폭발할 뻔 한 적이 몇 번 있었죠(1)”, “너무 과도한 부담을 주거나 기력을 너무 소진하고(2)”, “duty 중에 단 한 번 앉아 있어 보지도 못한 적도 있고(3)”, “밤이 입으로 들어가는지 어떤지도 모르고 먹고 뛰는 거요...(4)”, “몸이 점점 힘들어져 갔고, 근무하면서 쓰러지는 동료도 있어서(5)”, “2-3시간 over time은 기본이 되는 거죠(6)”.

## 3) 열악한 환경

“간호사 실은 없었고...(1)”, “한 duty에 사람이 너무 부족해서 힘들다고(2)”, “사람까지 자주 바뀌니까 남아있는 사람들 일은 점점 가중되는데...(3)”, “night 근무를 duty가 안 되서 혼자 돌았던 적도 있다고 하니(4)”, “배울 수 있는 환경은 아니겠다 싶었어요(4)”, “사람 사는 게 아니라는 생각도 들 때가 있었어요(6)”.

## 4) 관련부서의 이해부족

“오히려 사람도 많은데 힘들다는 얘기를 한다는 식으로(2)”, “그리 관대하게 바라보지만은 않았어요(3)”, “싫은 사람이 관두는 것이라는 말밖에 하지 않았어요(4)”, “가족모임이나 가족 일에 대한 이해가 없던 모습에(5)”.

## 5) 의견 수렴창구 부재

“일시적 complaint라는 생각으로 무시하는 건 너무 짜증났어요(1)”, “좀 더 잘해보자 생각해서 제안하는 부분들이 무시되는 경우?(3)”, “개인 의견 반영이 너무 미흡했어요(4)”, “아무리 얘기해도 개선되거나, 들어주질 않으니(5)”, “중요한 건 부서이동이 쉽지가 않다는 거예요(6)”.

## 6) 낮은 급여

“일단 가장 큰 문제는 월급이요(1)”, “병원이 월급이 제대로 안 나오는 거예요(3)”, “자기들 수입이 우선이지 직원들은 안중에도 없다는(3)”, “월급도 실제론 그렇게 많은 것도 아니었고...(4)”, “월급이 너무 적어서 월급날만 되면 매달 관두겠다고(6)”.

## 3. 미성숙한 대인관계

연구 참여자들은 동료들과의 관계와 지지가 큰 힘이 될 수 있음을 알면서도 동료와의 적응에 스스로 거리를 두거나 힘들

어하기도 하고, 다른 선배나 동료들의 부정적 태도로 인해 대인관계에 어려움을 호소하였으며, 병원업무에서 일상이 자유롭지 못하고 주변과의 관계 조정을 어려워하는 자신이 이곳을 이탈하고 싶은 이직을 결심하게 만드는 결과를 낳게됨으로써 이러한 미성숙한 대인관계가 이직에 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다.

“미성숙한 대인관계” 구조의 전형된 의미단위로 ‘동료와의 부적응’, ‘대인 관계 의 어려움’, ‘일상의 어려움’ 이 있었다.

### 1) 동료와의 부적응

“마음 맞는 동료들과 함께 일한다면 힘든 것은 이겨낼 수 있다(1)”, “친해지려고 말도 걸고 하는데 그냥 대답도 짧게 하고...(2)”, “동료들끼리의 친한 사이에 같이 동화되는 것이 제일 힘들었던(4)”, “좀 더 격의 없이 지내고 싶었는데 잘 되지 않더라고요(5)”, “동료와 분위기에 적응하는 것이 더 힘들었던 것 같아요(6)”.

### 2) 대인 관계의 어려움

“흔히 태운다고 표현하는 선배들의 꾸지람이었어요(1)”, “인격적으로 모욕감을 느끼게 하거나 집안 가정교육을 들먹이며 소위 태운다는 거요(2)”, “짜증스럽게 대하거나 작은 일에도 굉장히 적대적으로 반응하는(3)”, “말을 안 하면 안하는 걸 가지고 트집을 잡으니 황당했죠(5)”.

### 3) 일상의 어려움

“특히 결혼이나 임신을 하면서 많이(1)”, “집에 있는 아가도 걸리고(3)”, “사실 저 때문에 다 바꾸거나 조절을 해야 하나(4)”.

## 4. 전문직에 대한 상실감

연구 참여자들은 환자를 위해 최선을 다하지만 항상 긍정적 결과만을 기대하기 어렵고 죽음이라는 결과를 대면하며 근무하는 상황에 자신의 능력에 한계를 느꼈으며 간호사들이 하는 독립적이고 전문적인 업무역할에도 불구하고 본인의 노력에 비해 역할 가치를 제대로 평가받지 못하고 있음에 회의를 느끼기도 하였다. 또한, 과중한 업무와 환자의 생명을 다룬다는 책임으로 인해 자신을 성찰할 수 있는 마음의 여유 없이 살아온 날들은 전문직으로서의 간호사 역할에 대한 상실감을 갖게 하여 이직을 고려하게 만드는 요소가 되고 있음을 알 수 있었다.

“전문직에 대한 상실감” 구조의 전형된 의미단위로는 ‘무력

감', '역할정체성 부재', '자기 정체성 부재'가 있었다.

1) 무력감

“죽음과 맞닿아서 일을 한다는 게 힘들더라고요(2)”, “무감각해지고... 기계적인 느낌이 드는 게...(3)”, “내 자신이 너무나 무능력하게 느껴졌어요...(5)”.

2) 역할정체성 부재

“결국 듣는 소리는 병원에서 의사 밑에 있는 사람정도(1)”, “저희보고 아가씨, 언니라고 부르면서(2)”, “제가 노력하는데 비해서 인정도 못 받고 몸은 힘들고(3)”, “전문직이라는 이름에 걸맞지 않게 현저히 적은 혜택...(6)”, “간호사로서 무엇을 하고 있는 것인가에 대한 회의가...(6)”.

3) 자기 정체성 부재

“마음의 여유자체도 없구요...(2)”, “제가 살기에 너무 바쁘다고 해야겠지요(3)”, “제 자신에 대한 스트레스가 그런 여유를 못 만들었던 것 같아요(6)”.

5. 부적절한 대처

연구 참여자들은 이직을 하면서도 자신의 적성이나 능력을 우선하기보다는 임상에 있어야 한다는 미련을 나타내지만 새로운 임상 환경에 적응하면서 원하는 조건이나 역할을 성취하지 못하고 다시 시작한다는 데 어려워하였으며 이직으로 인해 얻지 못하는 경력이나 신중한 결정을 내리지 못했던 부분에 대해 후회스러움을 표현하기도 하였다. 또한, 이직 과정에서 주로 중소병원에 근무하게 되면서 좀 더 개선된 환경이나 복지를 누리지 못함에 대해 상대적 비하감을 나타냄으로써 이러한 일련의 과정들이 이직 과정에 부적절한 대처로 인한 것임을 표현하고 있었다.

“부적절한 대처”의 전형된 의미단위로는 ‘임상에 대한 미련’, ‘새로운 시작의 어려움’, ‘후회스러움’, ‘상대적 비하감’이 있었다.

1) 임상에 대한 미련

“임상에 대한 미련도 생각나더라고요(1)”, “일을 할 수 있는 게 그것 밖에는 없는 것 같더라고요(2)”, “배운 게 도둑질이라고...(3)”, “계속 병원 쪽에서 일해야겠다는 생각은 항상 있었어요(4)”, “아직은 임상에 있어야겠다고 생각했어요(5)”.

2) 새로운 시작의 어려움

“정말 내 입맛에 딱 맞는 병원은 없구나하는(2)”, “오랜만에 임상을 하려니 그게 쉽지 않았던 건지...(3)”, “새롭게 밑에 있는 선생님들한테 배워야 하고...(4)”, “새로운 일에 대한 적응시간 때문에 차라리 예전이 편했다는(4)”, “어른들 말씀대로 다 거기서 거기긴 하다는 생각은 했어요(6)”.

3) 후회스러움

“더 못 배우는 아쉬움이나 경력의 미약함...(1)”, “이직이 최선의 방법은 아닌 것 같다는 걸 인정은 해요(2)”, “많이 아쉽기도 하고 그때 결정을 한 부분이 잘한 것인지(4)”, “좀 더 많이 생각하고 장기적으로 계획을 세우지 못했던 건(5)”.

4) 상대적 비하감

“자존심이 상하는 거죠(1)”, “손과 발이 되는 비서밖에는 되지 않는 것 같다는(2)”, “업무적으로 제 역할이 좀 경시당한다는 느낌이 들 때죠(2)”, “내 연봉이... 내 근무 환경이... 이렇다는 부분에 대해 얘기를 할 때(3)”, “가끔 조무사들과의 마찰...(4)”, “급여나 다른 복지가 예전만은 못해요(6)”.

6. 새로운 자기체면

연구 참여자들은 이직에 대해 아쉬움을 표현하기도 했지만 자신의 희망사항을 표현하며 새로운 도전을 통해 자신이 원하는 간호사의 상을 새롭게 만들어보려 하고 있으며, 이전과는 다르게 심적, 신체적으로 여유를 가지고 좀 더 효율적인 간호를 수행할 수 있음에 만족감을 나타내기도 하였다. 또한 간호사들은 이직을 결정하는 과정에서 자신이 원하는 바와 스스로의 발전을 위한 신중한 미래지향적 결정이 이루어진다면 이직이 새로운 자기 개발의 계기가 될 수 있다고 생각하고 있음을 확인할 수 있었다.

“새로운 자기체면”의 전형된 의미단위는 ‘희망사항’, ‘새로운 도전’, ‘여유로운 일상’, ‘미래지향적 의사결정’이 있었다.

1) 희망사항

“자주 직장을 옮기는... 그런 사람 중의 한 명은 되기 싫었어요...(1)”, “나중에 결혼을 하고도 다닐 수 있는지(2)”, “ 동료들과의 분위기는 어떤지에 대한 생각이 중요했던 것 같아요(3)”, “오랫동안 제가 원하는 만큼 일을 할 수 있는지(5)”, “조금 눈을 낮추고 안정적으로 오랫동안 근무할 수 있는지(6)”.

## 2) 새로운 도전

“이제는 좀 정착해야하지 않을까 하는 생각도 들고...(2)”, “잘 할 수 있을지는 몰라도 열심히 해야죠(3)”, “아무래도 우리의 이미지는 우리가 만드는 거니까...(4)”, “이직이 꼭 나쁜 것만은 아니죠. 전 이직 후에 더 좋아졌으니까요(5)”, “앞으로의 충전과 새로운 동기라고 할 수 있겠죠(6)”.

## 3) 여유로운 일상

“약속을 하거나 여가를 즐기거나 하는 것에 어려움이 없어져서(1)”, “몸이 힘든 것도 덜 하고, 그래서 오히려 병원 업무에 관심을 갖고(4)”, “좀 더 짧은 시간이지만 효과적으로 환자들에게 도움이 될 만한(5)”, “마음의 여유로움이 생기는 것 같아요(6)”.

## 4) 미래지향적 의사결정

“추구하고자 하는 바가 정확히 있다면 말리고 싶지는 않아요(1)”, “기회비용을 생각하라고 하고 싶어요(2)”, “옳기는 것을 두려워하기보다 그 과정에서 무엇을 얻어야 할지(3)”, “좋은 곳이라는데 대한 자기 기준이 꼭 필요하죠(4)”, “도망치기 위한 이직이 아니라 더 나은 미래와 자기개발을 위한(6)”.

## 논 의

병원은 인간의 생명을 다루고 신체적, 정신적으로 많은 도움이 필요한 환자들을 돌보는 곳으로서 세심하고 전문적인 의료 서비스와 환자의 간호 요구에 민감한 배려가 필요하다. 병원고객 만족은 과학이면서 동시에 느낌 그 자체라고 생각하기 때문에 이를 위해서는 끊임없는 의료와 간호 제공, 연구 등에 대한 고민과 투자를 통해 과학적인 접근이 반드시 필요하고, 그것의 실질적인 수확은 인적 서비스를 통해 이루어져야 한다. 그리하여 병원 서비스의 핵심에 있는 간호사는 고객 만족을 위해 급박하고 긴장된 환경 속에서 전문적인 업무에 따른 부담감과 지속적인 스트레스를 경험하게 되고(Jeon et al., 2005), 견디기 어려운 수준일 경우 이직을 생각하게 된다. 그리하여 병원이나 개인 간호사, 광범위하게 생각하면 국가적 차원에서 많은 인적, 경제적 낭비를 초래하게 되고 또한 임상실무 발전을 저해하는 요인이 될 수 있다. 그러나 이직이 반드시 부정적인 측면만 있는 것은 아니고, 오히려 자신의 가치관 내지 철학에 적합한 기관으로 옮겨 새로이 시작함으로써, 보다 더 의욕적이고 진취적인 자기개발을 꾀할 수 있다. 이러한 맥락에서 임상 간호사의 이직체험 세계를 확인함은 매우 중요하리라 생각한다.

이러한 목적에 따라 분석 해본 결과 임상 간호사의 이직 경험의 전형된 의미단위 통합에서 나타난 첫 번째 구조는 “신중하지 못한 의사결정”으로 전형된 의미단위는 ‘잘못된 선택’, ‘무분별한 의욕’, ‘참여성 부족’, ‘불확실한 미래’로 확인되었다. 즉 간호사들은 임상에 진출하는 단계에서 미래에 대한 희망과 의욕을 가지고 열심히 하겠다는 의지를 나타냈지만, 실제로는 관찰에 국한된 실습이나 이론 교육과 실제 임상 차이에 의해 졸업 직후 독립적으로 일할 준비가 미비하여, 그로 인해 진로를 결정하는 데 어려움을 경험하거나 잘못된 선택을 할 경우 적응에 많은 어려움을 겪게 되었다. 이 과정에서 적응하기 위한 시도를 좀 더 하기보다는 잘 참고 인내하지 못하고 미래에 대한 비전이 없다고 판단되면 이직을 고려하게 됨을 알 수 있다.

대다수 간호학생들의 실습은 주로 관찰에 의존되고, 교육받은 병원과 근무 병원의 차이로 졸업 직후 독립적으로 일할 준비가 미비하다(Kim et al., 2000). 이로 인해 진로의 결정과 적응에 어려움이 따르며, 업무가 익숙해짐에 따라 매너리즘적 근무양상과 승진의 어려움, 비전 없음으로 이직을 결정하게 되는 것(Yi et al., 2003)으로 본 연구에서도 확인할 수 있다.

다음 구조는 “부적절한 근무환경”으로 전형된 의미단위는 ‘불규칙한 근무시간’, ‘과다한 업무’, ‘열악한 환경’, ‘관련부서의 이해부족’, ‘의견 수렴창구 부재’, ‘낮은 급여’로 확인되었다. 즉 간호사들은 3교대의 불규칙한 근무시간과 열악한 환경 속에서 낮은 급여를 받으며 과중한 업무를 수행함으로써 병원 내에서 부당한 대우를 받고 있음을 느꼈으며, 병원자체 내에서의 관심과 배려뿐 아니라 같은 의료인으로서 인정받지 못하고, 심지어 직속 상사에게도 의견수렴은 물론 개진이 되지 않는 현실은 이들의 이직을 초래하는 원인으로 작용하였음을 알 수 있다.

병원에는 다양한 직종의 인력이 환자를 중심으로 포진하는데 간호사는 24시간 환자 곁을 지켜야 하고, 업무 특성상 다양한 의사소통의 중간 통로 역할을 하는 경우가 많다. 따라서 자신의 직무뿐 아니라 많은 종류의 인력이 지니는 각각의 직무도 익히고 그것이 자신의 직무와 어떤 연관성을 갖는지를 이해해야 한다(Kim, 2004). 이러한 상황은 자칫 간호사들에게 과중한 업무를 부가하는 원인이 될 수 있으며, 이로 인해 간호사들은 본연의 의무에 충실하지 못하고 기계적으로 업무를 수행하게 된다. 또한, 참여자의 “교대근무가 아닌 다른 부서로 이동이 가능했다면 이직하지 않았을지도...”와 같은 표현을 통해 불규칙한 근무가 이직을 결정하는데 중요한 요인으로 작용했음을 알 수 있으며, 이는 밤 근무가 줄거나 없어지고, 근무시간도 규칙적이 되면 이직의도가 낮아진다는 기존의 연구(Kim, Kim, Ryu, & Yoon, 2002)와 일치한다.

Rogers, Ruffing과 Smith (1984)는 낮은 월급과 적은 인력을 수십 년 동안 간호계가 당면해 온 반성적인 문제로 보았으며, Oh (1997)의 연구에서도 간호사들이 낮은 봉급에 불만이 많았고 더불어 이는 이직의도를 많이 갖게 함을 보고하고 있어 본 연구 결과와 일치하였다.

다음 “미성숙한 대인관계”는 ‘동료와의 부적응’, ‘대인 관계의 어려움’, ‘일상의 어려움’의 전형된 의미단위로 확인되었다. 즉 간호사들은 일이 힘들더라도 함께 일하는 동료들과의 관계가 원만하다면 더 일할 수 있을 거라는 생각을 하기도 하지만 “인격적으로 모욕감을 느끼게 하거나 가정교육을 들먹이며 뭐라는 건...”, “소위 태운다는 거요.”와 같은 동료들과의 관계에서 느끼는 어려움은 직장을 떠나고픈 마음을 갖게 만들었다. 또한 과도한 업무나 자신의 일상생활조차 제대로 하지 못하는 현실 속에서 기계적으로 움직이는 자신의 모습이 무력하게 느껴지며 전문직으로서의 자신의 역할과 정체성 상실은 이직을 결심하도록 만들었음을 알 수 있다.

Oh (1997)는 근무여건은 열악해도 ‘동료의 지지’가 임상 간호사의 장기 근무에 큰 요인이 됨을 보고하였으며, LaRocco, House와 French (1980)의 연구에서 동료간호사의 지지가 가족의 지지보다 더 큰 완충역할을 한다고 하였다. 간호사들은 하루의 절반에 가까운 시간을 함께 보내는 동료들과의 관계에서 적응에 어려움을 느끼며, 직업에 대한 만족감이 저하되고, 이러한 스트레스는 이직을 고려하게 되는 변인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

다음 “전문직에 대한 상실감”의 구조는 ‘무력감’, ‘역할정체성 부재’, ‘자기 정체성 부재’로 확인되었다. 간호사들은 근무 시간 내에 많은 양의 처치를 끝내기 위해 끊임없이 뛰어다녀야 하는 상황에서 환자의 불만이나 요구를 들어줄 시간이나 마음의 여유가 없었으며, 이 과정에서 간호사로서의 역할이나 정체성에 대한 회의로 이직을 결심했음을 알 수 있다.

특히, 일이 힘들고 어렵다고 느끼더라도 환자나 보호자의 ‘고맙다, 수고한다.’는 말 한마디로 큰 보람을 느낄 수도 있지만, 이와 반대로 ‘언니’, ‘아가씨’ 같은 호칭으로 존중받지 못하거나 적절한 인정을 받지 못함을 느끼는 것은 이직을 결정하게 되는 중요한 요인이 됨을 알 수 있다. 이는 Park (1998)의 연구에서 ‘임금인상액이나 승진을 자체가 중요하기도 하지만, 기대와 공헌 수준을 고려한 만족, 불만족 정도에 따라 더 나은 직무를 탐색할 것인가 아니면 남아있을 것인가를 결정하는데 영향을 미친다.’고 함으로써 간호사들은 전문직으로서 사회적으로 인정받고 적절한 대우를 원하며, 이러한 기대가 무너져 정체성이 상실될 때 이직을 결정한다는 결과와 일치했다.

다음 “부적절한 대처”의 구조는 ‘새로운 시작의 어려움’, ‘임상에 대한 미련’, ‘후회스러움’, ‘상대적 비하감’의 전형된 의미단위로 확인되었다. 이직을 하는 과정에서 간호사들은 다른 분야로의 진출보다는 임상에 대한 미련으로 다시 병원을 선택하게 되는 모습을 보였다. 또한, 새로운 일을 선택하는 과정에서 자신이 원하는 대로만 되지 못하는 현실로 이직이 과연 올바른 선택이었는가에 대한 후회와 함께 새로운 직장에서 또 다시 시작한다는 어려움과 이직 과정에서 다른 이들보다 도태되거나 부족하다는 생각으로 위축되어 상대적인 비하감을 체험하고 있음을 알 수 있다.

간호사들은 “배운 게 도둑질이라고...”라는 말처럼 배운 것이 간혹다 보니 다시 임상을 찾는 경우가 많았으나, 새로 입사하는 병원에서 이전 경력이 인정되지 않는 부분이라든가 본인이 원하는 조건을 찾는 것이 수월하지 않음을 “정말 내 입맛에 딱 맞는 병원은 없구나.”하는 표현을 통해 알 수 있다. 또한 새로운 직장에서도 “새로운 일에 대한 적응시간 때문에 차라리 예전이 편했다는 생각이 들고...” “어른들 말씀대로 다 거기서 거기긴 하다는 생각은 했어요.”라는 표현과 같이 유형은 다르지만 적응하는 과정에 대한 스트레스를 경험하고 있음을 확인함으로써, 이직의 결과가 이직자 개인적 입장에서 고참으로서 누릴 수 있는 선임권(seniority)과 사회적 관계의 손실, 이직에 따른 스트레스 등의 역기능을 겪게 된다는 Mobley (1982)의 연구 결과와 일치함을 알 수 있다.

마지막으로 “새로운 자기체면” 구조는 ‘희망사항’, ‘새로운 도전’, ‘여유로운 일상’, ‘미래지향적 의사결정’의 전형된 의미단위로 확인되었다. 즉, 간호사들은 이직으로 잃은 부분들에 대해서는 아쉬워하기도 하지만 새로운 도전을 통해 자신이 원하는 간호사의 상을 새롭게 만들어보려 하고 있으며, 새로운 직장을 택하면서 자신이 원했던 여유로움에 대해 만족감을 나타내고 있다. 또한, 이직 과정을 통해 간호사들은 이직을 결정하는 과정에서 현실을 피하려고만 한다면 퇴보하는 결과를 낳겠지만, 미래를 위한 확신으로 결정할 수 있다면 이직이 새로운 자기 개발의 계기가 될 수 있다고 생각하고 있음을 확인할 수 있었다.

간호사들은 새로운 시작을 위해 이전의 이직 경험을 바탕으로 “아무래도 우리의 이미지는 우리가 만드는 거니까...”와 같이 직업에 대한 전문성을 스스로 바로 잡도록 노력하는 모습을 보였으며, 이처럼 간호사 스스로도 간호를 수행하는 과정에서 발생할 수 있는 다양한 스트레스에 대처할 수 있는 능력을 증진시키기 위한 다각적 노력을 기울인다면, 직무 스트레스나 간호사 개인과 조직에 미치는 부정적인 영향을 줄일 수 있을 것이다.

이직이란 넓은 의미로써 조직 내에 들어오고 나가는 조직 구



성원들의 이동을 말하며 좁은 의미로는 재직에 반대되는 말로서 담당 직무를 그만두고 다른 직무나 다른 조직으로 옮겨가는 것을 말한다(Kim, Lee, Son, & Yoo, 1996). 조직이 우수한 인력을 확보하는 것이 중요한 과제이듯이 조직을 이탈하는 구성원에 대한 관리도 인적 자원의 유지 측면에서 매우 중요한 일이다. 적정 수준의 이직은 인사관리 운영상에 순환 역할을 하므로 필요하기도 하지만 떠나주었으면 하는 무능한 사람은 남아있고 머물러 주었으면 하는 유능한 인재는 떠나는 식의 이직이 나타날 수 있다(Kim, 1992). 그러므로 이직에 대하여 보다 긍정적인 측면을 강화하도록 독려해야 할 것으로 사료된다.

이상의 결과를 중심으로 임상 간호사의 이직경험에 따른 간호중재 방안을 다음과 같이 모색하였다.

첫째, 무분별한 의욕으로 잘못된 선택을 하거나 미래의 불확실성을 참지 못하는 '신중하지 못한 의사결정'을 예방하고, 취직 전 개인별 특성을 고려한 취업 내지 기관 선택을 할 수 있도록 효율적 "인턴사원제도" 도입은 물론 적성검사를 통해 적절한 근무부서를 결정하게 하고 또한 미래 자기 개발을 체계적으로 할 수 있는 올바른 정보와 교육 프로그램 마련이 요구된다.

둘째, 간호사의 전문적인 업무 수행을 방해하는 불규칙한 근무시간이나 과다한 업무, 부서 간 이해 부족이나 낮은 급여 등의 '부적절한 근무 환경'을 해결하기 위하여, 무분별하게 3교대를 하기보다는 근무 시간 운영에 개인 의사를 반영할 수 있도록 하고, 적절한 보상체계를 마련해 주도록 해야 한다. 또한 근무 환경 개선을 위한 실무자들의 의견 반영을 효율적으로 활용할 수 있는 제도적 장치를 마련함으로써 직원 개개인의 신체적 정신적 스트레스를 예방하고, 직장에 대한 자긍심을 고취시킬 수 있는 환경의 조성이 시급하다고 생각된다.

셋째, 의료업무 내 간호업무의 경계를 명확히 하고 전문성을 확고히 할 수 있는 보호 장치를 마련함으로써, 간호사들이 업무의 불명확성으로 부가되는 과다한 업무로 동료들과의 관계나 일상생활에 어려움을 느끼거나 전문직으로서의 역할과 자신에 대한 정체성을 상실하는 문제를 해소할 수 있도록 함이 요구된다.

넷째, 이직이라는 과정이 결코 남들보다 뒤떨어지거나 퇴보하는 과정이 아님을 인식할 수 있도록 하고, 부서의 이동이나 이직, 직무수행 중 문제 해결을 위한 도움을 줄 수 있는 효과적인 인성교육이 요구되며, 이직 후에 재취업을 원하는 경우 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 있고 발전적인 방향으로 결정하는데 도움이 될 수 있는 지지체계가 마련되어야 할 것으로 생각된다.

## 결론 및 제언

본 연구는 임상 간호사의 이직 경험의 의미단위를 추출하고, 전형된 의미단위를 통합하며, 이를 중심으로 간호중재 방안을 모색하고자 현상학적 연구 방법을 적용한 질적 연구이다. 본 연구 참여자는 이전 최소 한 번 이상의 이직경험자로 현 근무지에서 1년 이상 된 서울 소재 2개 중소병원 간호사로 총 6명이며, 연구 취지와 목적 설명으로 이해 후 본인의 자발적인 참여로 이루어졌고, 자료 수집은 심층면담을 녹음기 녹취록으로 실시하였으며, 그 내용은 Giorgi 방법으로 분석하였다. 본 연구 결과는 참여자가 이야기 하고 연구자가 면담, 관찰 내용인 임상 간호사의 이직경험에 대한 의미단위를 중심으로 전형된 의미단위를 통합하였으며, 다음과 같다.

첫째, "신중하지 못한 의사결정" 구조의 전형된 의미단위는 '잘못된 선택', '무분별한 의욕', '참을성 부족', '불확실한 미래', 다음 "부적절한 근무환경" 구조는 '불규칙한 근무시간', '과다한 업무', '열악한 환경', '관련부서의 이해부족', '의견수렴 창구부재', '낮은 급여', 다음 "미성숙한 대인관계" 구조는 '동료와의 부적응', '대인 관계의 어려움', '일상의 어려움', 또한 "전문직에 대한 상실감" 구조는 '무력감', '역할정체성 부재', '자기 정체성 부재', 다음 "부적절한 대처" 구조는 '새로운 시작의 어려움', '임상에 대한 미련', '후회스러움', '상대적 비하감', 마지막으로 "새로운 자기체면" 구조는 '희망사항', '새로운 도전', '여유로운 일상', '미래지향적 의사결정'으로 나타났다.

본 연구를 통해 연구자는 임상 간호사들의 이직 경험이 현재 의 병원생활을 종료하는 사건과 새로운 병원생활을 시작하는 사건에 대한 심리적, 행위적 반응이 활발히 나타나는 복합적인 과정임을 확인할 수 있었다. 즉 간호사들은 임상에 진출하는 과정에서 준비 부족으로 잘못된 선택을 하거나 적응에 어려움을 느끼는 개인적 문제와 간호사의 전문성을 저해하는 열악한 근무환경 등의 사회적 문제로 병원생활을 종료하였다. 또한 새로운 병원생활의 시작 과정에서 어려움과 후회스러움을 표현하기도 하지만 새로운 도전을 통해 자신이 원하던 간호사의 상을 새롭게 만들어가면서 충분한 준비와 미래를 위한 확신으로 결정할 수 있다면 이직이 새로운 자기 개발의 계기가 될 수 있다고 생각하고 있음을 확인할 수 있었다.

이상의 결과를 통해 얻어진 결론은 임상 간호사의 이직이 외형적으로 타의에 의한 것으로 비추이나 사실은 본인의 적성이 고려되지 않은 부서 배치로 본인 자신은 물론 기관의 신중하지 못한 의사결정에 기인하는 것으로, 향후 이직체험 의미에 대한 연구 결과를 중심으로 보다 적극적인 대처방안이 모색되어야

할 것으로 사료된다. 이로서 간호사의 직무만족 및 정체성을 향상시켜 이직의도를 감소시킬 수 있으며, 또한 이직 시 긍정적인 자극으로 유도하여 보다 생산성 확보가 가능하리라 생각된다.

이상의 연구 결과를 통해 다음과 같이 제안하고자 한다.

첫째, 한국적 문화 내에서의 임상 간호사의 이직 경험에 대한 문화기술지 연구를 통해 비교 문화적 관점의 탐색이 요구된다.

둘째, 임상 간호사의 이직으로 인한 부정적 결과를 예방하고 긍정적 측면을 독려할 수 있는 의료전문인의 직업적 윤리 확립의 인성교육이 요구된다.

## REFERENCES

- Cavanagh, S. J., & Coffin, D. A. (1992). Staff turnover among hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 17, 1369-1376.
- Giorgi (1985). *Phenomenology and psychological research*. Pittsburgh: Duquesne university press.
- Hinshaw, A. S., Smeltzer, C. H., & Atwood, J. R. (1987). Innovative retention strategies for nursing staff. *The Journal of Nursing Administration*, 17(6), 8-16.
- Jeon, M. K., Ji, H. S., Kim, H. J., Kim, H. K., Lee, H. J., Ryu, E. K., et al. (2005). Factors influencing on burnout of the nurses in hospitals. *Clinical Nursing Research*, 10(2), 7-18.
- Jones, C. B. (1992). Calculating and updating nursing turnover costs. *Nursing Economics*, 10, 39-45.
- 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 nurses. *Journal of Korean Academy of Adult Nursing*, 12, 546-559.
- Kim, C. H., Lee, S. H., Son, T. Y., & Yoo, S. H. (1996). Factors affecting the intention of transferring of radiology technologists to different institutions. *Korean Journal of Hospital Management*, 1, 37-55.
- Kim, H. J. (2002). *A comparative study on the job satisfaction and intentions of quitting a job of nurses of small and medium sized clinics and university hospitals*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Kim, H. O. (2004). *The relationship between job stress, job satisfaction, and burnout in clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Chosun University, Gwangju.
- Kim, J. S., Kim, K. S., Ryu, S. Y., & Yoon, M. S. (2002). Nurses' turnover intention and its related factors. *Chosun University Medical Journal*, 27, 192-200.
- Kim, M. I. (1987). Nursing for Korean. *Yonsei Nursing Research*, 10(2), 15-23.
- Kim, M. Y. (1995). *A study of factors influencing turnover solutions in hospitals nurses*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Kim, S. J. (1992). *A study on job-satisfaction degree and occupation change intention of nurses*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Kim, S. Y. (1996). Nurses of medium sized hospitals like to leave. *Nursing of Life*, 9, 19-23.
- Kim, Y. M., & Park, S. A. (1995). A study on the turnover intention and the turnover behavior of nurses. *Seoul Journal of Nursing*, 9, 47-67.
- Kim, Y. R. (2007). *A study on the turnover intention of oncology nurse*. Unpublished master's thesis, Chonnam National University, Chonnam.
- Kwon, Y. J., Lee, E. S., Paek, Y. S., & Yang, J. H. (2006). A study on the turnover intention of nurses. *Inje Forum*, 20, 609-628.
- LaRocco, J. M., House, J. S., & French, J. R. Jr. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 202-218.
- Lee, E. H., Chang, S. J., Kim, H. O., Roh, J. H., Park, E. J., & Won, J. U. (2007). Relationship between job stress and turnover of registered nurses in a university hospital. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 19(2), 93-104.
- Lee, H. J. (1995). *Analysis of appropriate expenses for turnover in the university hospital*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Lee, M. S. (2003). *Effect of duty satisfaction cause to the occupation change*. Unpublished doctoral dissertation, Kyunghee University, Seoul.
- Leininger, M. M. (1985). *Qualitative research methods in nursing*. Orlando: Grun & Stratton, Inc.
- Ministry of Health & Welfare (2006, December 31). *A Status of the Medical Institutions and Beds*. Retrived April 24, 2007, from Web site: [http://www.e-welfare.go.kr/wp/link/WFNaver2.jsp?content\\_id=159438](http://www.e-welfare.go.kr/wp/link/WFNaver2.jsp?content_id=159438)
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: causes, consequence and control*. U.S.A: Addison-Wesley Publishing Company Reading.
- Munhall, P. L., & Oliver, C. J. (1986). *Nursing research*. Norwalk, Connecticut: Apleton Century Crofts.
- Oh, M. J. (1997). A study on the experiences of turnover among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 4, 193-216.
- Park, J. S. (2006). The casual relationship between public hospital nurses' perception of organizational culture types and job satisfaction and turnover intention. *Health and Social Science*, 19, 97-118.
- Park, S. H. (1998). *A study of the nurses' intention of leaving the job in general hospital*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Rogers, R., Ruffing, K. L., & Smith, H. L. (1984). Factors that encourage nurses to remain in nursing. *Nursing Forum*, 21(2), 78-85.
- Yi, M., Kim, W. O., Kim, D. H., Ko, M. H., Lee, K. S., & Kim, Z. I. (2003). Turnover experience of hospital nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Adult Nursing*, 15, 531-541.