

경력 간호사의 이직의도에 대한 주관성 연구

김근면¹⁾ · 김성광²⁾ · 김영은³⁾ · 이미선⁴⁾

서론

연구의 필요성

국내 간호사의 수는 2020년 기준 436,340명으로 2019년 대비 5.15% 증가하였으며 연평균 6.2% 증가하는 추세이다[1]. 그러나 임상에서 근무하는 간호사 수는 OECD 평균의 절반 수준에 불과하며 간호사의 51.8%만이 임상에서 활동하고 있는 것으로 나타났다[1]. 전 세계적으로 간호사의 이직률은 부정할 수 없을 정도로 높은 편이며 한국은 25%[2]. 서양의 경우 미국 18%, 영국 20%로 보고되어 국내에만 국한된 문제가 아닌 것으로 나타났다[3]. 최근 1년차와 5년차 간호사를 대상으로 이직의도를 조사한 연구에 따르면, 1년차는 50%가, 5년차는 무려 78.9%가 이직할 생각이 있다고 응답하였다[3]. 게다가 전 세계를 강타한 코로나 바이러스 감염증-19(Corona Virus Disease 2019, COVID-19) 사태로 인해 높은 업무량과 고강도의 업무를 감당해야 하는 간호사들의 직무소진과 이직의도가 더욱 높아지고 있는 상황이다[4].

이직의도는 직원이 자발적으로 현재 직장을 떠나려는 의지 또는 시도로 정의된다[5]. 이직의도는 실제 이직으로 이어질 수 있는 강력한 인지적 선행요인이기 때문에 오랫동안 간호관리자의 관심 속에 주요 과제로 자리잡고 있다[6,7]. 숙련된 간호사의 이직은 양질의 간호 서비스 제공, 간호 기록 누락 및 환자 사망률을 높이는데 부정적 영향을 미칠 수 있으며[8] 남겨진 간호사의 동기, 사기 및 효율성 등에 큰 지장을 초래한다[9]. 또한 부족한

간호사를 채우기 위한 신규간호사 채용, 신규 직원 오리엔테이션 등은 병원 예산의 많은 부분을 차지하기 때문에 병원 비용 예산 손실 및 전문직 발전을 저해하고 환자 간호의 질을 떨어뜨릴 수 있다[7]. 이처럼 간호사의 이직은 간호관리자뿐 아니라 병원 경영 측면에서도 매우 중요한 사안이다.

최근 COVID-19로 인해 공중보건 및 병원 내 감염관리 운영에 대한 정책과 절차뿐 아니라 근무환경 또한 COVID-19 이전과 많은 부분 바뀌었다[4]. 간호사의 이직의도 관련 선행 연구에 따르면 간호사에게 근무환경은 소진, 직무만족, 조직몰입 등 조직적 특성에 영향을 미쳐 간호사의 이직의도를 낮추는 주요 변수이다[10]. 그러나 부족한 마스크와 방호복, 방호복을 입고 일하는 격리실 환경, 급격하게 변화하는 지침으로 안전을 위협받으며 고립감까지 느낀다고 보고되었다[11]. 더불어 간호사들은 COVID-19 환자의 간호뿐 아니라 개인 생활 영역에서도 한층 더 주의를 기울여야 하는 이중의 어려움에 놓여 있어 개인 생활까지도 부정적인 심리를 지속적으로 경험하고 있는 상황이다[11]. 이러한 이유로 선행연구들은 간호사의 근무환경, 직무스트레스, 직무만족 등 다양한 변수를 통해[12,13] 이직의 원인을 규명하려는 노력을 기울여 왔다. 하지만 이직의도는 다양한 요인간의 상호관계와 간호사의 이직 경험이 매우 주관적이고 개인적이며 상대성을 가진다는 점에서[6] 개인의 다양한 주관성을 존중하고 반영하여 효과적인 중재안을 내놓기에 양적 연구 방법의 한계가 있다. 양적 연구 방법은 연구 대상을 구조화하고 일관된 측정으로 수치화된 자료를 분석하여 해석함으로써 지식을 산출

주요어 : 간호사, 이직의도, Q-방법론

- 1) 국립강릉원주대학교 간호학과, 교수(<https://orcid.org/0000-0003-1409-395X>)
 - 2) 국립강릉원주대학교 간호학과, 박사과정(<https://orcid.org/0000-0002-8029-2722>) (교신저자 E-mail: ksk1677@naver.com)
 - 3) 국립강릉원주대학교 간호학과, 박사과정(<https://orcid.org/0000-0001-8097-6799>)
 - 4) 국립강릉원주대학교 간호학과, 박사과정(<https://orcid.org/0000-0001-8448-6543>)
- 투고일: 2022년 11월 26일 수정일: 2022년 12월 16일 게재확정일: 2022년 12월 27일

하는 객관적이고 기술적인 면이 강하지만, 질적 연구는 주관성에 중점을 두어 문제를 해석하거나 발견하는 연구 가설 및 지식을 산출하는 방식이기 때문에 실제와 현상에 대한 심층적 이해와 해석을 통해 현장의 문제에 대한 보다 생생하고 적합한 지식의 확보를 가능케 한다[8]. 이러한 질적 및 양적연구의 강점을 결합하는 가교역할을 하는 Q방법론은 질적연구와 양적연구의 특성을 동시에 가지고 있는 상호보완된 방법론이다[6].

양적 및 질적 연구의 특성을 고려하면 간호사의 이직에 대한 태도는 개인적 요인이 다양한 만큼 매우 주관적이고 상대적이기에 객관적인 측정이나 관찰을 통해서는 간호사의 이직에 대한 본질을 파악하는 데에 한계가 있다. 또한 간호사의 이직에 대해 일관된 측정으로 수치화하여 분석하기보다 다양한 생각을 이해하고 현실적인 대안을 제공하기 위해서는 이직을 고민하고 있거나 이직 경험이 있는 간호사의 실제 경험을 그들의 언어로 표현하게 하여 그 진술 속에 내재된 현상의 본질과 의미를 파악하는 것이 필요하다.

따라서 본 연구는 간호사의 이직에 대한 태도가 여러 가지 개인적 요인 등 복합적인 원인의 결과라고 볼 때, 사람이 지닌 태도, 신념, 인식 및 가치관을 탐색하는데 유용한 연구방법인 Q방법론을 적용하여 간호사 이직에 대한 태도를 유형화하고, 유형별 중재 방안을 제시하고자 한다.

연구 목적

본 연구는 Q방법론을 적용하여 간호사의 이직의도에 대한 주관적 인식구조를 확인함으로써 그 현상을 탐색하고 이해하는 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 이직에 대한 태도의 주관성을 유형화한다.
- 간호사의 이직에 대한 태도의 유형별 특성을 분석한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 간호사의 이직에 대한 유형을 확인하고 그 유형별 특성을 설명하기 위해 Q방법론을 적용한 탐색적 연구이다.

Q 모집단 및 Q 표본의 선정

Q표본을 구성을 위해 이직하기 이전 실제 이직경험이 있는 임상경력 1년 이상의 간호사 9명을 대상으로 심층면담을 진행하였다. 선행연구에 의하면 임상경력 1년 미만인 경우가 1년 이상인 경우보다 이직의도가 유의미하게 낮았다는 결과[14]를 근거로 2년차 미만은 이직에 대한 구체적인 생각과 고민을 하지

않았을 가능성이 크다고 판단하여 연구자간 합의하에 대상에서 제외하였다. 대상자 모집은 연구자가 속한 기관의 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인을 받은 후 시행되었다. 대상자는 편의표출한 후 눈덩이 표집 방식으로 진행되었으며, 비구조화된 면담으로 5월 1일부터 5월 11일까지 실시하였다. 코로나19로 인해 대면 면담은 최소화하였으며 전화통화 또는 ZOOM 비대면 회의 프로그램을 활용하였다. 면담내용과 관련문헌[6]을 기반으로 진술문을 작성하였다. 진술문의 내용을 바탕으로 대인관계, 자존감, 책임감, 과중한 업무, 인정 등의 하위범주로 나누었으며 총 139개의 Q모집단을 구성하였다. Q표본은 Q모집단 구성과정을 통해 각 주제별 범주를 가장 잘 대표한다고 생각되는 진술문을 임의로 선택하였으며 긍정, 부정, 중립이 균형을 고려하여 최종 45개를 추출하였고 간호사 6명을 대상으로 문항 수준 내용 타당도 지수(Item-level Content Validity Index, I-CVI)를 사정하였다. I-CVI는 도구의 각각의 진술문을 주로 Likert 4점 척도(관련 없음 1점부터 가장 관련 있음 4점)로 평가하게 되며 전문가의 수가 6-10명인 경우 .78 이상이 타당하다고 판단한다[15]. 본 연구에서는 1년 이상의 경력을 가진 간호사 중 이직을 경험한 3명, 경험하지 않은 3명, 총 6명에게 검증하였다. 총 45문항 중 13문항이 I-CVI값이 0.78 미만으로 나타났고 병원, 임상과 같이 혼용되는 단어들과 효능감처럼 생소한 단어를 일부 수정하였으며, 2차 I-CVI 점수를 산출한 결과 2개의 문항이 여전히 0.78 미만으로 나타난 2개 문항을 삭제하여 총 43개의 진술문을 선정하였다. 삭제된 문항은 “*더 좋은조건의 직장으로 옮기는 것이 아니라면 기존의 병원에서 부서이동을 해보는 것이 좋다고 생각한다.*”와 “*이직은 책임감이 없는 사람들이 하는 것이라는 생각이 든다.*”이었다. 선정된 Q표본은 Q방법론 연구경험이 풍부한 간호학 교수 1인, 간호관리학 교수 1인에게 검토받은 후 확정하였다.

P표본 선정 및 Q분류

P 표본은 K도의 3개 지역 상급종합병원에서 근무 경력 1년 이상인 간호사를 대상으로 하였으며 연구의 목적과 절차를 설명한 후 자발적으로 참여하기를 희망한 대상에 한하여 총 30명을 편의표출하였다. 분류는 대상자에게 우편으로 Q카드를 송부하여 ZOOM 프로그램으로 Q카드를 분류하는 방법을 설명하는 방식으로 진행하였고, ZOOM 프로그램을 사용할 줄 모르는 대상자는 대면으로 Q분류를 진행하였으며 기간은 6월 29일부터 7월 5일까지 진행되었다. 간호사의 이직에 관한 Q표본 43개를 하나씩 읽으면서 주관적인 의견의 중요도에 따라 긍정적 감정 또는 동의(+), 부정적 감정 또는 비동의(-), 무감정 또는 중립(0)으로 분류하도록 하되 각 항목들이 강제적으로 유사정상분포(forced quasi distribution)가 되도록 하였다. Q분류 분포도는 각각 ±4점에 2개의 카드, ±3점에 3개의 카드, ±2점에 5개의 카드, ±1점에

7개의 카드를 나머지 9개의 카드는 중립으로 분류하고 0점으로 처리하였다. 각 응답자들은 우선 진술문들을 동의(긍정), 중립(무감정), 비동의(부정)로 크게 세 분류로 나눈다음 동의한 진술문 중 가장 동의 및 비동의 하는 것을 차례로 골라 분포해야 할 카드 숫자만큼 배열하여 중립 부분에서 마무리하도록 하였다. 또한 Q요인 해석 시 유용한 정보를 얻기 위해 분류 후 P표본에게 동의, 비동의의 양극에 놓인 진술문에 대해 분류한 이유나 느낌 등에 대한 추가적 질문을 실시하였다. 일반적 특성 조사지 작성과 Q 분류 및 면담에 소요된 시간은 15분에서 30분이었다.

자료분석 방법

P표본이 분류한 43개의 Q진술문을 각 P표본이 동의 또는 비동의한 수준에 따라 가장 동의하지 않은 항목에 1점을 시작으로 비동의 정도가 약할수록 1점씩 더하며 동의하는 정도가 가장 강한 경우 9점을 주어 자료파일로 입력한 후 코딩하여 PC-QUANL program을 이용한 주요인분석(principle component factor analysis)으로 베리맥스 회전을 실시하였다. 가장 이상적인 요인수를 결정하기 위해 고유치(eigenvalue) 기준을 적용하여 1.0보다 큰 요인을 선택한 결과 4개의 요인에 8개의 유형을 최종 도출하였다. 각 요인에 적재된 진술문의 값은 표준점수(Z-score)로 나타내었으며 1.0 이상의 값을 취하였다. 도출된 8개 유형의 특성을 이해하기 위한 요인 간 차이표(difference)의 값과 8개 유형의 일치항목(consensus items)값은 Z-score 1.0 이상을 선택하였다.

연구 대상자를 위한 윤리적 고려

연구 대상자를 위한 윤리적 고려를 위해 연구자가 속한 기관의 생명윤리위원회의 초기 심의 후 승인번호를 받았으며 심층면담으로 Q진술문이 확정된 후 연구계획변경 심사를 신청하여 승인 받았다(승인번호:GWNUIRB-2021-21-1). 심층면담과 Q 분류에 앞서 참여자들에게 정확한 자료분석을 위해 녹취될 것이고, 면담 내용을 포함한 연구 중에 수집된 모든 자료는 연구 외의 목적으로 사용되지 않을 것이며, 익명으로 다루어진다는 것에 대한 사전 동의를 받은 후 진행하였다. 마지막으로 연구참여자는 언제라도 임상연구 참여를 중단할 수 있으며, 시험자가 연구 참여자에게 바람직하지 않은 효과가 있다고 판단하는 경우는 임상연구를 중단시킬 수 있음을 공지하였다.

연구 결과

P 표본의 일반적 특성

본 연구에 참여한 임상간호사 P 표본의 일반적 특성은 다음과

같다. 평균연령은 35.67세(SD=±8.41), 임상경력은 평균 12년 5개월(SD=±105.98)이었다. 성별은 여성이 27명(90.0%)로 대다수 이었고, 결혼상태는 기혼이 17명(56.7%), 미혼이 13명(43.3%)이었다. 학력은 전문학사 6명(20.0%), 학사 18명(60.0%), 석사 6명(20.0%)이었다. 이직경험은 경험 있음 14명(46.7%), 경험 없음 16명(53.3%)으로 이직 경험이 없는 간호사가 다소 많았다. 근무병원은 상급종합병원 25명(83.3%), 준종합병원 2명(6.7%), 무직 2명(6.7%), 시간강사 1명(3.3%)으로 상급종합병원 근무자가 가장 많았다(Table 1).

Q 요인 형성

PC-QUNAL program을 이용하여 P-표본을 축으로 하는 요인 분석을 실시한 결과 간호사의 이직에 대한 태도 유형은 4개 요인, 8개 유형으로 분류되었다. 본 연구에서는 PC-QUNAL program의 수행요인 중 상관관계를 고려했을 때 4개의 요인으로 분류하는 것이 적절하다고 판단되어 이를 입력하여 요인분석을 하였으며, 그 중 요인 I은 유형 I과 V를 형성하였고, 요인 II는 유형 II와 VI, 요인 III은 유형 III과 VII, 요인 IV는 유형 IV와 VIII를 형성하였다. 각각의 요인에서 2개의 유형이 형성된 것은 Loading 될 때 구성원의 동의 정도가 상반됨으로써 1개의 요인에서 2개의 독립된 유형이 구성되어 졌기 때문이라고 할 수 있다. 각 요인별 설명력은 Table 2와 같다.

P 표본은 총 30명으로 유형 I에 3명, 유형 II에 7명, 유형 III에 3명, 유형 IV에 2명, 유형 V에 4명, 유형 VI에 5명, 유형 VII에 1명, 유형 VIII에 5명으로 분류되었다. Q 요인별 가중치가 높은 사람은 각 Q 요인을 분류하는데 기여한 간호사로서 자신이 속한 Q 요인을 대표하는 전형적인 특성을 보여줄 수 있는 대상자임을 의미한다(Table 1).

Q 유형분석

● 유형 I : 전문직 자부심 중시형

유형 I로 분류된 간호사는 모두 3명으로 최종학력이 석사 이상이었으며, 임상경력은 11년 2개월에서 25년의 분포를 보였다. 3명 모두 상급종합병원에서 근무하였으며, 이직경험은 없었던 것으로 파악되었다(Table 1).

이 유형에 속한 대상자들이 다른 유형에 비해 강한 동의를 표명한 항목은 ‘뚜렷한 목표가 있다면 이직은 새로운 기회가 될 수 있다고 생각한다(Z=1.97)’, ‘간호사는 다른 직업에 비해 많은 급여가 원동력이 되어 힘든 업무를 버텨낸다고 생각한다(Z=1.88)’, ‘간호사는 환자의 생명을 다루는 직업이기 때문에 다른 직종에 비해 자부심을 갖고 일할 수 있다고 생각한다(Z=1.78)’ 등으로 나타났다. 한편 반대하는 의사를 표명한 항목

은 ‘이직을 결심하고 나면 내가 근무하고 있는 병원이 어떻게 되든 상관 없다(Z=-1.45)’, ‘연차가 올라가도 응급상황에 대처하지 못할 때 남에게 비난 받을까봐 두려워 다 그만두고 싶어진다(Z=-1.81)’, ‘화장실도 못가고 밥과 물도 못 먹고 일하는데 정작

나한테 돌아오는 건 질책과 질타일 때 열심히 해봤자 소용 없구나 라는 생각이 든다(Z=-1.88)’ 등이었다(Table 3).

이러한 제 I 유형의 특성을 보다 잘 설명해 줄 수 있는 유형 I에서 유형 적재값이 가장 높은 P-29 (loading=1.523)은 *지금 하*

〈Table 1〉 Demographics and Factor Weight of P Samples by Type.

Type	ID	Demographics							Factor Weight
		Gender	Age	Marital status	Education	Workplace	Turnover experience	Clinical experience	
Type I n=3	29	F	47	Y	Master	Tertiary hospital	N	25Y	1.52
	18	M	38	Y	Master	Tertiary hospital	N	11Y 2M	1.06
	21	F	43	Y	Master	Tertiary hospital	N	21Y 3M	0.47
Type II n=7	20	F	55	Y	Associate	Tertiary hospital	N	33Y	1.93
	17	F	38	N	Bachelor	Tertiary hospital	Y	12Y 3M	0.48
	28	F	40	Y	Bachelor	Tertiary hospital	Y	19Y 3M	0.43
	19	F	28	N	Bachelor	Tertiary hospital	N	4Y 9M	0.39
	30	F	46	Y	Associate	Tertiary hospital	Y	19Y 10M	0.31
	11	F	34	Y	Bachelor	Tertiary hospital	Y	8Y	0.29
	22	F	44	Y	Bachelor	General hospital	N	21Y 3M	0.26
Type III n=3	12	F	41	Y	Bachelor	Tertiary hospital	Y	17Y	0.94
	27	F	30	Y	Master	Not employed	Y	1Y 3M	0.46
	10	M	27	Y	Associate	Tertiary hospital	N	33Y	0.39
Type IV n=2	1	F	32	N	Associate	General hospital	Y	11Y 3M	1.77
	6	M	26	N	Bachelor	Tertiary hospital	N	1Y 11M	0.42
Type V n=4	9	F	26	N	Bachelor	Tertiary hospital	N	4Y 4M	0.62
	14	F	36	N	Master	Tertiary hospital	N	12Y 2M	0.55
	26	F	42	Y	Bachelor	Tertiary hospital	Y	20Y 2M	0.21
Type VI n=5	25	F	33	Y	Bachelor	Tertiary hospital	Y	10Y 8M	0.18
	3	F	31	N	Associate	Tertiary hospital	Y	4Y 5M	0.81
	7	F	25	N	Bachelor	Tertiary hospital	N	1Y	0.50
	8	F	26	N	Bachelor	Tertiary hospital	N	3Y 1M	0.52
	5	F	27	N	Bachelor	Tertiary hospital	N	4Y 3M	0.24
Type VII n=1	13	F	30	N	Bachelor	Not employed	Y	4Y 7M	0.19
	4	F	27	Y	Associate	Tertiary hospital	Y	5Y 3M	0.45
Type VIII n=5	23	F	45	Y	Master	Part-time instructor	Y	15Y	0.62
	16	F	43	Y	Bachelor	Tertiary hospital	N	21Y 1M	0.58
	2	F	24	N	Bachelor	Tertiary hospital	N	2Y 2M	0.28
	15	F	48	Y	Bachelor	Tertiary hospital	N	27Y 3M	0.25
	24	F	38	Y	Associate	Tertiary hospital	Y	17Y 2M	0.15

〈Table 2〉 Eigenvalues and Variance by Q Factor.

	Q Factor I (type I, V)	Q Factor II (type II, VI)	Q Factor III (type III, VII)	Q Factor IV (type IV, VIII)
Eigenvalue	6.17	3.41	2.58	2.12
Variance (%)	20.58	11.37	8.61	7.07
cumulative (%)	20.58	31.95	40.56	47.63

는 일에 만족해요. 정해진 업무 외에 능력에 맞게 일을 계획하고 추진할 수 있고 부서 이동 없이 오랜 기간 호흡을 맞춘 사람들과 일하고 있어 만족해요. 이직은 돌발 사직과는 구분하여 생각해야 하는데.. 부득이한 경우를 제외하곤(질병, 스트레스로 인한 정신적 힘들) 이직 시에는 입사할 때와 마찬가지로 조직 구성원에게 피해가 가지 않고 나 자신을 위해 충분히 생각한 뒤 절차에 맞게 사직해야 한다고 생각해요. 라고 표현하였다. 이로써 간호 수행에 있어 적극적이고 숙련도가 매우 높으며 직업에 대한 책임감이 크다는 것을 알 수 있다. 다음으로 P-18 (loading=1.063)은 면담에서 skill이나 응급상황에서 누구보다 잘할 자신이 있어요. 일이 힘들어서 이직을 고민해본 적은 없어요. 그러나 간호사를 하면서 정말 중요한 가치는 무엇인지, 그 가치를 어떻게 추구해야 하는지에 대한 고민은 늘 있는 것 같다. 라고 표현하였다. 이러한 제 I 유형의 후속 진술을 통해 살펴보면 유형 I에 속한 간호사의 이직에 대한 태도는 지금 당장 다른 직장으로 이직하고 싶다는 생각이 들거나 업무에 대한 질책 및 비난, 과중한 업무에 대한 어려움은 없었다. 그러나 미래에 대한 뚜렷한 목표, 앞으로의 대우와 처우, 안정성 등에 영향을 받고 있다. 이상과 같은 자료를 분석해 볼 때, 제 I 유형은 간호사의 활동영역은 더욱 확대될 것이고 간호계에 미칠 영향력 또한 지대할 것으로 기대하였으며, 간호사로서의 책임감과 직업의 성장과 발전을 위한 적극적인 업무환경 조성을 주장하고 있어 이러한 특성으로 유형 I을 ‘전문직 자부심 중시형’으로 명명하였다.

● 유형 II : 조직 내 인정추구형

유형 II로 분류된 간호사는 7명으로 학사졸업자가 5명이었으며 근무경력은 4년 9개월에서 33년의 분포를 보였다. 7명 중 6명은 상급종합병원에서 근무하였으며, 7명 중 4명은 이직경험이 있었던 것으로 파악되었다(Table 1).

이 유형에 속한 대상자들이 다른 유형에 비해 강한 동의를 표명한 항목은 ‘상황이나 과정보다는 결과로만 질책을 받게 될 때 고생한 나의 입장을 전혀 이해해주지 않는다는 생각에 이직을 고려하게 된다.(Z=2.29)’, ‘순수한 환자간호 외에 다른 업무까지 만능이 되길 바라는 상황이 불합리하다는 생각이 든다. (Z=2.16)’, ‘함께 일하는 동료라고 느꼈던 의사들로부터 비인격적인 대우를 받을 때면 자존심이 너무 상하고 ‘내가 왜 이런 대우를 받아가면서 여기에 있어야 하나’ 싶은 생각을 하게 된다.(Z=1.29)’ 등으로 나타났다. 한편 반대하는 의사를 표명한 항목은 ‘이직은 좌절하는 순간에 어쩔 수 없는 선택이 아니라 더 나은 삶을 위한 새로운 도전이라고 생각한다.(Z=-1.43)’, ‘연차가 올라가도 응급상황에 대처하지 못할 때 남에게 비난 받을까봐 두려워 다 그만두고 싶어진다.(Z=-2.00)’, ‘시간이 흘러도 반복되는 실수, skill부족은 나를 심적으로 조여 오는 부담감으로 작용한다.(Z=-2.10)’ 등이었다(Table 3).

이러한 제 II유형의 특성을 보다 잘 설명해 줄 수 있는 유형 II에서 가장 높은 유형 적재값을 나타낸 P-20 (loading=1.927)은 나는 업무를 하면서 윗 사람에게 칭찬을 받으면 기분이 좋아지고 고생한 것에 대한 보람을 느껴요.. 인정을 받게 될 때 적극적으로 일하게 되는 것 같아요. 라고 표현하였다. 이처럼 업무 활동을 통해 조직 내에서 인정을 받을 때 긍정적 효과를 경험하는 것을 알 수 있다. P-17 (loading=.481)은 내가 일한 것에 대해 인정을 받지 못할 때 자존심이 떨어져요. 먼저 이직하고 나간 동료들이 이직 후 새로 들어간 직장에서 인정받고 만족하는 것을 보면 이직에 대해 진지하게 생각해보게 돼요. 라고 표현하였다. 이렇듯 제II유형의 특성을 후속진술을 통해 살펴보면 본인의 역량에 대해 현재 직장에서 제대로 평가받고 있지 못하다는 생각이 들 때 이직을 고려하게 되고, 이직 후 성공하는 동료들을 보며 나도 성공적인 이직을 할 수 있을 것이라는 기대를 가지게 됨을 알 수 있다. 그러므로 제 II유형은 간호사로서 간호 업무를 수행함에 있어 스파르타식, 수직적지시 등 전통적 사고를 벗어나 배려·공감·격려·인정 등을 통한 간호업무의 효율성 향상과 상호보완적인 역할을 기대하고 인정하는 집단이다. 이상과 같은 자료를 분석해 볼 때, 제 II유형은 간호사들의 이직에 대한 태도는 조직에서의 성과, 성취, 인정이 중요한 것으로 나타났다. 또한 조직 내 인간관계에 있어서 비인격적인 대우를 받는다고 느낄 때 자기가 고생한 것에 대한 인정을 받지 못하는 것 같아 견디기 힘들어하는 유형이었다. 이러한 측면에서 유형 II를 ‘조직 내 인정추구형’으로 명명하였다.

● 유형 III : 와신상담형

유형 III으로 분류된 간호사는 모두 3명으로 근무경력은 1년 3개월에서 33년의 분포를 보였다. 3명 중 2명은 상급종합병원에 근무하였으며, 1명은 무직인 것으로 파악되었다(Table 1).

이 유형에 속한 대상자들이 다른 유형에 비해 강한 동의를 표명한 항목은 ‘매일 반복되는 과중한 업무로 인해 오래 근무할 수 있는 환경(시스템)은 아니라는 생각이 든다. (Z=2.35)’, ‘뚜렷한 목표가 있다면 이직은 새로운 기회가 될 수 있다고 생각한다.(Z=1.91)’, ‘간호사의 인력이 제한된 상황에서 환자의 간호에 대한 요구가 점점 많아지는 상황이 나를 지치게 한다.(Z=1.88)’ 등으로 나타났다. 한편 반대하는 의사를 표명한 항목은 부모님이 간호사라는 직업을 좋아하고 자랑스러워하기 때문에 힘들지만 참고 일하게 된다. ‘(Z=-1.85)’, ‘이직은 지겹게 반복되는 업무와 일상에서 벗어나게 해주는 돌파구이다. (Z=-1.89)’, ‘시간이 흘러도 반복되는 실수, skill부족은 나를 심적으로 조여 오는 부담감으로 작용한다.(Z=-2.08)’ 등이었다(Table 3).

이러한 제 III유형의 특성을 보다 잘 설명해 줄 수 있는 유형 III에서 가장 높은 유형 적재값을 나타낸 P-12 (loading=.937)은

〈Table 3〉 Three Q-statements with High Z-scores for Each Type.

Type	No	Q-Statements	Z
Type I	1	뚜렷한 목표가 있다면 이직은 새로운 기회가 될 수 있다고 생각한다.	1.97
	36	간호사는 다른 직업에 비해 많은 급여가 원동력이 되어 힘든 업무를 버텨낸다고 생각한다.	1.88
	40	간호사는 환자의 생명을 다루는 직업이기 때문에 다른 직종에 비해 자부심을 갖고 일할 수 있다고 생각한다.	1.78
	38	이직을 결심하고 나면 내가 근무하고 있는 병원이 어떻게 되는 상관 없다.	-1.45
	3	연차가 올라가도 응급상황에 대처하지 못할 때 남에게 비난 받을까봐 두려워 다 그만두고 싶어진다.	-1.81
	33	화장실도 못가고 밥과 물도 못 먹고 일하는데 정작 나한테 돌아오는 건 질책과 질타일 때 열심히 해봤자 소용 없구나 라는 생각이 든다.	-1.88
Type II	26	상황이나 과정보다는 결과로만 질책을 받게 될 때 고생한 나의 입장을 전혀 이해해주지 않는다는 생각에 이직을 고려하게 된다.	2.29
	34	순수한 환자간호 외에 다른 업무까지 만능이 되길 바라는 상황이 불합리하다는 생각이 든다.	2.16
	21	함께 일하는 동료라고 느꼈던 의사들로부터 비인격적인 대우를 받을 때면 자존심이 너무 상하고 '내가 왜 이런 대우를 받아가면서 여기에 있어야 하나' 싶은 생각을 하게 된다.	1.29
	25	이직은 좌절하는 순간에 어쩔 수 없는 선택이 아니라 더 나은 삶을 위한 새로운 도전이라고 생각한다.	-1.43
	3	연차가 올라가도 응급상황에 대처하지 못할 때 남에게 비난 받을까봐 두려워 다 그만두고 싶어진다.	-2.00
	18	시간이 흘러도 반복되는 실수, skill부족은 나를 심적으로 조여 오는 부담감으로 작용한다.	-2.10
Type III	2	매일 반복되는 과중한 업무로 인해 오래 근무할 수 있는 환경(시스템)은 아니라는 생각이 든다.	2.35
	1	뚜렷한 목표가 있다면 이직은 새로운 기회가 될 수 있다고 생각한다.	1.91
	30	간호사의 인력이 제한된 상황에서 환자의 간호에 대한 요구가 점점 많아지는 상황이 나를 지치게 한다.	1.88
	16	부모님이 간호사라는 직업을 좋아하고 자랑스러워하기 때문에 힘들지만 참고 일하게 된다.	-1.85
	11	이직은 지겹게 반복되는 업무와 일상에서 벗어나게 해주는 돌파구이다.	-1.89
	18	시간이 흘러도 반복되는 실수, skill부족은 나를 심적으로 조여 오는 부담감으로 작용한다.	-2.08
Type IV	36	간호사는 다른 직업에 비해 많은 급여가 원동력이 되어 힘든 업무를 버텨낸다고 생각한다.	2.14
	38	이직을 결심하고 나면 내가 근무하고 있는 병원이 어떻게 되는 상관 없다.	2.04
	14	간호사 면허증만 가지고 있으면 당장 여기서 관두더라도 굶어죽진 않을 것이라는 생각이 든다.	1.80
	13	점심시간, 휴게시간, 쉬는 날(공휴일)이 온전히 보장되는 직업으로 이직하고 싶다는 생각이 든다.	-1.47
	18	시간이 흘러도 반복되는 실수, skill부족은 나를 심적으로 조여 오는 부담감으로 작용한다.	-1.82
	35	같은 병동 내에서 협업을 하며 일을 해야 하는데 이직을 결정지은 자가 현 직장에서 대충 일하는 것은 피해야 한다고 생각한다.	-2.04
Type V	21	함께 일하는 동료라고 느꼈던 의사들로부터 비인격적인 대우를 받을 때면 자존심이 너무 상하고 '내가 왜 이런 대우를 받아가면서 여기에 있어야 하나' 싶은 생각을 하게 된다.	2.23
	2	매일 반복되는 과중한 업무로 인해 오래 근무할 수 있는 환경(시스템)은 아니라는 생각이 든다.	2.06
	33	화장실도 못가고 밥과 물도 못 먹고 일하는데 정작 나한테 돌아오는 건 질책과 질타일 때 '열심히 해봤자 소용 없구나'라는 생각이 든다.	1.77
	39	이직의사를 밝히고 싶지만 병동이 너무 바빠 민폐를 끼치는 것은 아닌가 하는 생각에 망설이게 된다.	-1.52
	36	간호사는 다른 직업에 비해 많은 급여가 원동력이 되어 힘든 업무를 버텨낸다고 생각한다.	-1.96
	16	부모님이 간호사라는 직업을 좋아하고 자랑스러워하기 때문에 힘들지만 참고 일하게 된다.	-2.09
Type VI	1	뚜렷한 목표가 있다면 이직은 새로운 기회가 될 수 있다고 생각한다.	2.29
	6	내 미래를 개척하기 위해 발전가능성이 있고 안정적인 직장으로 이직하고 싶다.	1.88
	13	점심시간, 휴게시간, 쉬는 날(공휴일)이 온전히 보장되는 직업으로 이직하고 싶다는 생각이 든다.	1.78
	26	상황이나 과정보다는 결과로만 질책을 받게 될 때 고생한 나의 입장을 전혀 이해해주지 않는다는 생각에 이직을 고려하게 된다.	-1.29
	36	간호사는 다른 직업에 비해 많은 급여가 원동력이 되어 힘든 업무를 버텨낸다고 생각한다.	-1.42
	29	병원에서 일하면 병원 혜택(직원 혜택, 가족 건강검진 등)을 받을 수 있다는 것이 엄청난 장점으로 느껴져 이직이 망설여지기도 한다.	-2.11

<Table 3> Three Q-statements with High Z-scores for Each Type (Continued)

Type	No	Q-Statements	Z
Type VII	5	간호사로서 이직을 하게될 때 임상에서의 경력이 중요하기 때문에 힘들어도 어느정도 경력이 쌓일때 까지 버텨야한다.	2.00
	21	함께 일하는 동료라고 느꼈던 의사들로부터 비인격적인 대우를 받을 때면 자존심이 너무 상하고 '내가 왜 이런 대우를 받아가면서 여기에 있어야 하나'싶은 생각을 하게 된다.	2.00
	20	병원을 그만두고 나서 근무환경이 더 좋은데서 편하게 일하는 동료나 선배 간호사를 보면 자극이 되고 그만두고 그런 길로도 갈 수 있구나 하는 내 마음속의 목표를 가지게 한다.	1.50
	31	제대로 이루어지지 않는 업무분담은 문제 발생 시 책임을 누가 질 것인가에 대한 걱정이나 책임전가에 대한 억울함이 생길 수 있다고 생각한다.	-1.50
	19	3교대 근무시스템은 오히려 취미생활 등 개인적으로 시간을 효율적으로 활용할 수 있어서 나에게서는 잘 맞는다는 생각이 든다.	-2.00
	37	나를 응원해주고 지지해주는 사람(애인, 가족 등)이 있는 곳으로 이직을 하고싶은 생각이 든다.	-2.00
Type VIII	12	이직은 자기와 맞는 분야를 찾고 목표를 이루기 위한 또 하나의 기회가 될 수 있다고 생각한다.	2.06
	1	뚜렷한 목표가 있다면 이직은 새로운 기회가 될 수 있다고 생각한다.	1.71
	25	이직은 좌절하는 순간에 어쩔 수 없는 선택이 아니라 더 나은 삶을 위한 새로운 도전이라고 생각한다.	1.70
	36	간호사는 다른 직업에 비해 많은 급여가 원동력이 되어 힘든 업무를 버텨낸다고 생각한다.	-1.68
	11	이직은 지겹게 반복되는 업무와 일상에서 벗어나게 해주는 돌파구이다.	-1.76
	38	이직을 결심하고 나면 내가 근무하고 있는 병원이 어떻게 되든 상관 없다.	-2.53

간호 인력은 한정되어 있는데 업무 요구량은 많아지고 솔직히 너무 힘들어요 오래 일할 수 있는 환경은 아니라고 생각해요... 하지만 다른곳으로 이직 시 경력인정이 안 될 수도 있고 새롭게 인간관계를 형성하는것도 쉬운일은 아니기 때문에 이직을 하게 되더라도 신중하게 알아보고 해야 한다고 생각해요 라고 표현하였다. 다음으로 P-27 (loading=.463)도 힘든 병원 근무환경은 오래 할 일은 아니라고 생각해요 더 좋은 근무환경이 있다면 꼭 임상 간호사 아니라더라도 다른 길을 선택할 수도 있을 것 같아요 라고 함으로써, 이직에 대해 긍정적이면서도 신중하게 생각하는 것을 알 수 있다.

이러한 제 III 유형의 후속 진술을 통해 살펴보면 유형 III에 속한 간호사의 이직에 대한 태도는 과도한 업무요구량, 제한된 간호 인력, 임상경력, 교대근무로 인한 건강상의 어려움, 유연하지 못한 근무형태, 인간관계 등에 영향을 받고 있었으며, 이들에게 직업의 의미는 힘든 병원 근무환경은 오래 일할 수 있는 곳은 아니라는 것이 타 유형보다 심하였고, 이직은 더 나은 조건이나 삶의 기회라고 생각하며 계획적으로 준비하고 인내하고 기다리는 유형이었다. 그러므로 이상과 같은 자료를 분석해볼 때, 제 III유형은 병원이라는 곳에서 간호직을 수행하기에는 일정 정도의 제한과 한계가 있다는 사고 관점을 견지하면서 병원이 아닌 다른 간호실무 영역으로 발전해나가려는 견해를 보이고 있어 이러한 측면에서 유형 III을 '와신상담형'으로 명명하였다.

● 유형 IV : 자기중심적 이해타산형

유형 IV로 분류된 간호사는 모두 2명으로 1명은 준중합병원에

근무하며 이직경험이 있으며 다른 1명은 상급종합병원에 근무하며 이직경험이 없는 것으로 파악되었다(Table 1).

이 유형에 속한 대상자들이 다른 유형에 비해 강한 동의를 표명한 항목은 '간호사는 다른 직업에 비해 많은 급여가 원동력이 되어 힘든 업무를 버텨낸다고 생각한다. (Z=2.14)', '이직을 결심하고 나면 내가 근무하고 있는 병원이 어떻게 되든 상관 없다.(Z=2.04)', '간호사 면허증만 가지고 있으면 당장 여기서 관두더라도 굶어죽진 않을 것이라는 생각이 든다. (Z=1.80)' 등으로 나타났다. 한편 반대하는 의사를 표명한 항목은 '점심시간, 휴게시간, 쉬는 날(공휴일)이 온전히 보장되는 직업으로 이직하고 싶다는 생각이 든다. (Z=-1.47)', '시간이 흘러도 반복되는 실수, skill부족은 나를 심적으로 조여 오는 부담감으로 작용한다. (Z=-1.82)', 같은 병동 내에서 협업을 하며 일을 해야 하는데 이직을 결정지은 자가 현 직장에서 대충 일하는 것은 피해야 한다고 생각한다.' (Z=-2.04)' 등이었다(Table 3).

이러한 제 IV유형의 특성을 보다 잘 설명해 줄 수 있는 유형 IV에서 가장 높은 유형 적재값을 나타낸 P-1 (loading=1.766)은 그동안 힘들게 일을 해봐서 어디를 가든 일하는 것은 두렵지 않아요 내 능력에 대한 급여만 많이 줬음 좋겠어요..제가 보기에 우리나라 병원시스템은 문제가 많아보여요 급여도 그렇고.. 이직을 결심하게 되면 굳이 근무하던 직장에 미련을 둘 필요도 없는 것 같아요 라고 표현하였다. P-6 (loading=.422) 역시 저는 급여가 중요해요 신규 때 중환자실에서 근무할 때 엄청 땀때도 마음에 담아두지 않고 참고 일할 수 있었던 것은 돈을 많이 받으니까 그랬던 것 같아요 직장을 선택할 때 조직보다는 리워

드가 가장 중요한 것 같다고 생각해요 라고 피력하였다. 그러므로 제 IV유형은 급여가 근무하게 되는 원동력이자 이직을 고려할 때 중요한 요인으로 꼽는 집단이다. 이상과 같은 자료를 분석해 볼 때, 유형 IV에 속한 간호사의 이직에 대한 태도는 타 병원과 근무조건을 비교하는 태도(급여)에 영향을 받고 있었으며 이들에게 조직의 의미는 중요하지 않았으며 조직보다는 내가 우선이라는 자기애가 타 유형보다 심하였고, 특히 급여를 많이 준다면 언제든지 이직할 수 있다는 인식을 가지고 있어 이러한 측면에서 유형 IV를 ‘자기중심적 이해타산형’으로 명명하였다.

● 유형 V : 현실 안주형

유형 V로 분류된 간호사는 4명으로 최종학력은 학사 이상이었으며, 모두 상급종합병원 근무자이었다. 근무경력 4년 4개월에서 20년 2개월의 분포를 보였다. 4명 중 2명은 이직경험이 없었으며, 2명은 이직경험이 있는 것으로 파악되었다(Table 1).

이 유형에 속한 대상자들이 다른 유형에 비해 강한 동의를 표명한 항목은 ‘함께 일하는 동료라고 느꼈던 의사들로부터 비인격적인 대우를 받을 때면 자존심이 너무 상하고 ‘내가 왜 이런 대우를 받아가면서 여기에 있어야 하나’ 싶은 생각을 하게 된다. (Z=2.23)’, ‘매일 반복되는 과중한 업무로 인해 오래 근무할 수 있는 환경(시스템)은 아니라는 생각이 든다. (Z=2.06)’, ‘화장실도 못 가고 밥과 물도 못 먹고 일하는데 정작 나한테 돌아오는 건 질책과 질타일 때 ‘열심히 해봤자 소용없구나’라는 생각이 든다. (Z=1.77)’ 등으로 나타났다. 한편 반대하는 의사를 표명한 항목은 ‘이직의사를 밝히고 싶지만 병동이 너무 바빠 민폐를 끼치는 것은 아닌가 하는 생각에 망설이게 된다. (Z=-1.52)’, ‘간호사는 다른 직업에 비해 많은 급여가 원동력이 되어 힘든 업무를 버텨낸다고 생각한다. (Z=-1.96)’, ‘부모님이 간호사라는 직업을 좋아하고 자랑스러워하기 때문에 힘들지만 참고 일하게 된다. (Z=-2.09)’ 등이었다(Table 3).

이러한 제 V유형의 특성을 보다 잘 설명해 줄 수 있는 유형 V에서 가장 높은 유형 적재값을 나타낸 P-9 (loading=.624)은 *사람이 한번 몸담은 직장은 평생직장인데, 이직하는 사람들이 이해가 안돼요. 저라고 직장에 대한 불만이 없겠어요. 일하다 보면 직장에 이것저것 불만들이 많긴 하죠. 그렇지만 이직을 하지는 않아요* 라고 하였다. 다음으로 P-14 (loading=.553)도 *이직을 생각해본 적이 없는 건 아니지만 현실적으로 타 직종보다 높은 급여를 받고 있고 이것저것 누리고 있는 혜택들을 생각하면 불만은 있지만 이직을 하는게 맞을까? 라는 확신이 없긴 해요* 라고 표현하였다. 그러므로 제 V유형은 이것저것 직장에 불만과 부정적 생각은 많지만 말로만 불만을 토로할 뿐 이직에 대한 구체적인 행동을 실천하지 않는 집단이다. 이상과 같은 자료를 분석해 볼 때, 유형 V에 속한 간호사의 이직에 대한 태도는 말은 많지만 구체적인 실천이 따르지 않는 유형으로 자신의 신세를

한탄하며 무엇이든 적극적으로 추진할 것처럼 말하는 거창하게 하지만 결국 아무런 행동 없이 자신에게 주어진 업무만 처리하며 직장생활을 유지하고자 한다. 이러한 측면에서 유형 V를 ‘현실 안주형’으로 명명하였다.

● 유형 VI : 워라벨추구형

유형 VI으로 분류된 간호사는 모두 5명으로 임상경력이 5년 미만이었다. 4명은 상급종합병원에서 근무하고 있었으며, 1명은 무직이었다. 5명 중 2명은 이직경험이 있었으며, 3명은 이직경험이 없는 것으로 파악되었다(Table 1).

이 유형에 속한 대상자들이 다른 유형에 비해 강한 동의를 표명한 항목은 ‘뚜렷한 목표가 있다면 이직은 새로운 기회가 될 수 있다고 생각한다. (Z=2.29)’, ‘내 미래를 개척하기 위해 발전 가능성이 있고 안정적인 직장으로 이직하고 싶다. (Z=1.88)’, ‘점심시간, 휴게시간, 쉬는 날(공휴일)이 온전히 보장되는 직업으로 이직하고 싶다는 생각이 든다. (Z=1.78)’ 등으로 나타났다. 한편 반대하는 의사를 표명한 항목은 ‘상황이나 과정보다는 결과로만 질책을 받게 될 때 고생한 나의 입장을 전혀 이해해주지 않는다는 생각에 이직을 고려하게 된다. (Z=-1.29)’, ‘간호사는 다른 직업에 비해 많은 급여가 원동력이 되어 힘든 업무를 버텨낸다고 생각한다. (Z=-1.42)’, ‘병원에서 일하면 병원 혜택(직원 혜택, 가족 건강검진 등)을 받을 수 있다는 것이 엄청난 장점으로 느껴져 이직이 망설여지기도 한다. (Z=-2.11)’ 등이었다(Table 3).

이러한 제 VI유형의 특성을 보다 잘 설명해 줄 수 있는 유형 VI에서 가장 높은 유형 적재값을 나타낸 P-3 (loading=.809)은 *저는 직장에서의 성과나 평가보다는 개인적 삶이 더 중요하다고 생각해요. 이직 역시 더 나은 근무환경, 더 나은 삶을 위한 도전이라고 생각해요* 라고 표현하였다. 다음으로 P-8 (loading=.515)도 *급여가 좀 적더라도 워라벨이 중요하다고 생각해요* 라고 의사를 표명하였다. 이 유형에 속한 대상자들은 조직보다는 개인의 성취, 개인의 삶을 가지 있게 생각하고 이것이 직장에서 일과 균형이 이루어지지 않을 때 타직종으로 이직하려는 경향이 있다. 이상과 같은 자료를 분석해 볼 때, 유형 VI에 속한 간호사의 이직에 대한 태도는 급여보다는 근무환경, 안정성, 복리후생 조건 등에 영향을 받고 있었으며, 아울러 이들은 일과 삶의 균형 있는 워라벨 욕구가 충족되지 않을 때 이직을 고려하는 유형이었다. 이러한 측면에서 유형 VI을 ‘워라벨추구형’으로 명명하였다.

● 유형 VII : 대인관계의존형

유형 VII로 분류된 간호사는 1명으로 전문학사 졸업자였으며, 임상경력은 5년 3개월이었다. 이직경험이 있었으며 상급종합병원에서 근무하는 것으로 파악되었다(Table 1).

이 유형에 속한 대상자들이 다른 유형에 비해 강한 동의를 표명한 항목은 ‘간호사로서 이직을 하게될 때 임상에서의 경력

〈Table 4〉 Q-statements

No	Q-Statements
1	뚜렷한 목표가 있다면 이직은 새로운 기회가 될 수 있다고 생각한다.
2	매일 반복되는 과중한 업무로 인해 오래 근무할 수 있는 환경(시스템)은 아니라는 생각이 든다.
3	연차가 올라가도 응급상황에 대처하지 못할 때 남에게 비난 받을까봐 두려워 다 그만두고 싶어진다.
4	욕설 또는 태움을 당하는 간호사를 보며 남일 같지 않다고 느낀다.
5	간호사로서 이직을 하게될 때 임상에서의 경력이 중요하기 때문에 힘들어도 어느정도 경력이 쌓일때 까지 버텨야한다.
6	내 미래를 개척하기 위해 발전가능성이 있고 안정적인 직장으로 이직하고 싶다.
7	지금은 일에 익숙하지 않아 동료들과의 관계가 원만하지 않지만 시간이 지나면 괜찮아 질 것이라고 생각한다.
8	간호사가 이직을 고려하는 주된 요인은 병동 구성원과의 대인관계 형성에 문제가 있어서라고 생각한다.
9	상근직으로 이직하면 밤에 잠도 못자가면서 교대근무를 하면서도 제대로 그만큼의 대우를 못 받는 이 고된 생활에서 해방될 것 같다.
10	동료간호사가 더 좋은 직장으로 이직을 하면 "나도 관둬야 하나? 나만 고인물이 되나?" 라는 생각을 하게 되어 이직 정보를 찾아보곤 한다.
11	이직은 지겹게 반복되는 업무와 일상에서 벗어나게 해주는 돌파구이다.
12	이직은 자기와 맞는 분야를 찾고 목표를 이루기 위한 또 하나의 기회가 될 수 있다고 생각한다.
13	점심시간, 휴게시간, 쉬는 날(공휴일)이 온전히 보장되는 직업으로 이직하고 싶다는 생각이 든다.
14	간호사 면허증만 가지고 있으면 당장 여기서 관두더라도 굶어죽진 않을 것이라는 생각이 든다.
15	갑작스러운 윗년차의 이직으로 인해 팀차지를 맡게 되는 등 과중한 부담감 때문에 나도 그만두고 싶어진다.
16	부모님이 간호사라는 직업을 좋아하고 자랑스러워하기 때문에 힘들지만 참고 일하게 된다.
17	이직을 생각하다가도 "여기보다 얼마나 낫겠어. 거기서 거기지"라는 생각에 버티게 된다.
18	시간이 흘러도 반복되는 실수, skill부족은 나를 심적으로 조여 오는 부담감으로 작용한다.
19	3교대 근무시스템은 오히려 취미생활 등 개인적으로 시간을 효율적으로 활용할 수 있어서 나에게서는 잘 맞는다는 생각이 든다.
20	병원을 그만두고 나서 근무환경이 더 좋은데서 편하게 일하는 동료나 선배 간호사를 보면 자극이 되고 그만두고 그런 길로도 갈 수 있구나 하는 내 마음속의 목표를 가지게 한다.
21	함께 일하는 동료라고 느꼈던 의사들로부터 비인격적인 대우를 받을 때면 자존심이 너무 상하고 "내가 왜 이런 대우를 받아가면서 여기에 있어야 하나" 싶은 생각을 하게 된다.
22	이직에 대해 동료 간호사와 이야기하다 보면 현실적으로 당장 이직할 수 없다는 생각에 참아보곤 한다.
23	이직을 하고 새로운 병원에 가면 인간관계도 새로 쌓아야 하고 업무환경도 다를 수 있기 때문에 병원을 옮기는 것을 신중하게 고려해야 한다.
24	이직을 하기전에 이직할 곳에 대한 아무런 정보수집도 없이 그만두는 경우를 보면 충동적이라는 생각이 든다.
25	이직은 좌절하는 순간에 어쩔 수 없는 선택이 아니라 더 나은 삶을 위한 새로운 도전이라고 생각한다.
26	상황이나 과정보다는 결과로만 질책을 받게 될 때 고생한 나의 입장을 전혀 이해해주지 않는다는 생각에 이직을 고려하게 된다.
27	인력부족으로 인한 과중한 업무가 지속되어도 "순종하고 일단 참고해보자"라고 인내하지만 내가 점점 기계적으로 움직이게 되는 것 같은 한계에 부딪히게 된다.
28	병원시스템의 문제점을 여러번 병원관계자에게 얘기 했지만 시간이 지나도 받아들여지지 않는 것을 보고 "여기는 앞으로도 더 이상 변화가 없겠구나" 생각이 들어 이직을 고려하게 된다.
29	병원에서 일하면 병원 혜택(직인 혜택, 가족 건강검진 등)을 받을 수 있다는 것이 엄청난 장점으로 느껴져 이직이 망설여지기도 한다.
30	간호사의 인력이 제한된 상황에서 환자의 간호에 대한 요구가 점점 많아지는 상황이 나를 지치게 한다.
31	제대로 이루어지지 않는 업무분담은 문제 발생 시 책임을 누가 질 것인가에 대한 걱정이나 책임전가에 대한 억울함이 생길 수 있다고 생각한다.
32	다른 직장들은 승진을 하면서 올라가는데 간호사는 몇 명을 제외하면 경력이 쌓여도 계속 같은 직급에 머물러 있는 것을 보면 회의감을 느끼게 된다.
33	화장실도 못가고 밥과 물도 못 먹고 일하는데 정작 나한테 돌아오는 건 질책과 질타일 때 열심히 해봤자 소용 없구나 라는 생각이 든다.
34	순수한 환자간호 외에 다른 업무까지 만능이 되길 바라는 상황이 불합리하다는 생각이 든다.
35	같은 병동 내에서 협업을 하며 일을 해야 하는데 이직을 결정지은 자가 현 직장에서 대충 일하는 것은 피해야 한다고 생각한다.
36	간호사는 다른 직업에 비해 많은 급여가 원동력이 되어 힘든 업무를 버텨낸다고 생각한다.
37	나를 응원해주고 지지해주는 사람(애인, 가족 등)이 있는 곳으로 이직을 하고싶은 생각이 든다.
38	이직을 결심하고 나면 내가 근무하고 있는 병원이 어떻게 되든 상관 없다.
39	이직의사를 밝히고 싶지만 병동이 너무 바빠 민폐를 끼치는 것은 아닌가 하는 생각에 망설이게 된다.
40	간호사는 환자의 생명을 다루는 직업이기 때문에 다른 직종에 비해 자부심을 갖고 일할 수 있다고 생각한다.
41	신규간호사가 업무에 적응할만 하면 사직하고 새로 들어오는 신규간호사를 또 가르쳐야 하고, 멤버가 계속 교체되는 것들 때문에 버티는 것에도 한계가 온다는 생각이 든다.
42	문사(문자로서직) 또는 카사(카카오톡으로 사직)로 통보하거나 통보 후 잠적해버리는 간호사들을 보면 시대가 변했다고는 하지만 무책임하다는 생각이 든다.
43	일이 고되고 힘들다가도 의지가 되는 동료는 날 버티게 해주는 힘이 되어준다.

중요하기 때문에 힘들어도 어느정도 경력이 쌓일때 까지 버텨야 한다. (Z=2.00)’, ‘함께 일하는 동료라고 느꼈던 의사들로부터 비인격적인 대우를 받을 때면 자존심이 너무 상하고 ‘내가 왜 이런 대우를 받아가면서 여기에 있어야 하나’ 싶은 생각을 하게 된다. (Z=2.00)’, ‘병원을 그만두고 나서 근무환경이 더 좋은데서 편하게 일하는 동료나 선배 간호사를 보면 자각이 되고 그만두고 그런 길로도 갈 수 있구나 하는 내 마음속의 목표를 가지게 한다. (Z=1.50)’ 등으로 나타났다. 한편 반대하는 의사를 표명한 항목은 ‘제대로 이루어지지 않는 업무분담은 문제 발생 시 책임을 누가 질 것인가에 대한 걱정이나 책임전가에 대한 억울함이 생길 수 있다고 생각한다. (Z=-1.50)’, ‘3교대 근무시스템은 오히려 취미생활 등 개인적으로 시간을 효율적으로 활용할 수 있어서 나에게서는 잘 맞는다는 생각이 든다. (Z=-2.00)’, ‘나를 응원해주고 지지해주는 사람(애인, 가족 등)이 있는 곳으로 이직을 하고 싶은 생각이 든다. (Z=-2.00)’ 등이었다(Table 3).

이러한 제 VIII유형의 특성을 보다 잘 설명해 줄 수 있는 유형 VII에서 가장 높은 유형 적재값을 나타낸 P-4 (loading=.448)은 *병원교대근무시스템은 힘들긴 하지만 같이 일하는 동료들이 좋아서 만족하며 계속 일하게 되는 것 같아요 동료들과 만나서 얘기하고 스트레스도 풀고 인간관계를 쌓을 수 있어 좋아요 그런데 마음을 터 놓을 수 동료가 없다면 견디기 힘들 것 같아요* 라고 토로하면서 “좋은 동료가 있다면 힘들고 어려운 간호업무를 수행하는 데 훨씬 유리할 것이다”라고 주장하였다. 그러므로 제 VIII 유형은 자신과 마음이 맞는 동료가 있다면 간호실무의 효율성 향상뿐만 아니라 인간관계에서 의사소통 역할을 긍정적으로 예견하는 집단이다. 이상과 같은 자료를 분석해 볼 때, 유형 VII에 속한 간호사의 이직에 대한 태도는 직장에서 업무를 함에 있어서 주변 동료들에 의해 영향을 받는 것이 컸으며, 대인관계에 있어서 이러한 욕구가 충족되지 않을 때 이직을 고려하는 유형이었다. 이러한 측면에서 유형 VIII을 ‘대인관계의존형’으로 명명하였다.

● 유형 VIII : 대의명분형

유형 VIII로 분류된 간호사는 5명으로 임상경력은 2년 2개월에서 27년 3개월의 분포를 보였다. 5명 중 4명은 상급종합병원에서 근무하였으며, 1명은 시간강사로 근무하는 것으로 파악되었다(Table 1).

이 유형에 속한 대상자들이 다른 유형에 비해 강한 동의를 표명한 항목은 ‘이직은 자기와 맞는 분야를 찾고 목표를 이루기 위한 또 하나의 기회가 될 수 있다고 생각한다. (Z=2.06)’, ‘뚜렷한 목표가 있다면 이직은 새로운 기회가 될 수 있다고 생각한다. (Z=1.71)’, ‘이직은 좌절하는 순간에 어쩔 수 없는 선택이 아니라 더 나은 삶을 위한 새로운 도전이라고 생각한다. (Z=1.70)’ 등으로 나타났다. 한편 반대하는 의사를 표명한 항목은 ‘간호사는

다른 직업에 비해 많은 급여가 원동력이 되어 힘든 업무를 버텨낸다고 생각한다. (Z=-1.68)’, ‘이직은 지겹게 반복되는 업무와 일상에서 벗어나게 해주는 돌파구이다. (Z=-1.76)’, ‘이직을 결심하고 나면 내가 근무하고 있는 병원이 어떻게 되든 상관 없다. (Z=-2.53)’ 등이었다(Table 3).

이러한 제 VIII유형의 특성을 보다 잘 설명해 줄 수 있는 유형 VIII에서 가장 높은 유형 적재값을 나타낸 P-23 (loading=.615)는 *이직은 삶의 목표에 따라 목표를 위한 새로운 기회가 된다면 할 수 있다고 생각해요 새로운 도전이기도 하니깐요 꼼꼼하게 잘 알아보고 계획을 세워서 이직을 하는 것이 좋고 이직하기 전까지는 책임감 있게 마무리를 하는 것이 중요하다고 생각해요* 라고 표현하였다. P-16 (loading=.578) 역시 *직업은 도전하는 삶의 과정으로서 자아실현의 방법이라고 생각해요 그렇지만 무책임한 이직으로 남아있는 동료나 직장에 피해를 주는 것은 옳지 않은 것 같아요* 라고 피력하면서 “자신의 발전과 이상을 위해 이직은 언제든지 할 수 있다고 긍정적으로 바라보지만 자신들의 이직으로 인해 조직에 피해가 가지 않도록 자신이 맡은바에 대해서는 퇴사하는 그날까지 도리를 다해야 한다고 기술하였다. 그러므로 유형 VIII에 속한 간호사의 이직에 대한 태도는 이직은 삶의 목표를 이루기 위한 새로운 도전이라는 의식이 강하였고, 임상현장에 적응하지 못하며 잦은 사직, 뚜렷한 구체적인 목적 없이 이직하는 상황을 비평하는 집단이다. 따라서 이직이라는 것을 생각할 때 본인의 목적이 무엇인지 먼저 파악하는 것이 중요한 것으로 드러났다. 이상과 같은 자료를 분석해 볼 때, 제 VIII 유형의 특성은 자신의 역할에 대한 책임감이 강하여 현재의 조직을 안정적으로 만들어 놓으면서도 계획적으로 목적을 가지고 현재 다니고 있는 직장에서 다른 직장으로 이직할 때에 대한 대비 준비를 미리 해놓으려고 하는 유형이었다. 이러한 측면에서 유형 VIII을 ‘대의명분형’으로 명명하였다.

● 유형 간 공통점

여덟 개 집단이 모두 공통적으로 인식하고 있는 진술문은 ‘욕설 또는 태움을 당하는 간호사를 보면 남 일 같지 않다고 느낀다(표준점수=-0.13).’로 비동의를 보였다. 즉 8개 집단 모두 간호사 태움 문화에 대해 인지하고 있었으며 동료간호사의 경우도 자신의 일 이런 태움 문화를 견디기 힘들어 보다 나은 환경을 찾아서 떠나기도 하지만 한편으로는 지금 내가 일하는 곳에서 간호사로서 책임을 다하며 어수선하고 두렵고 가야 할 길이 멀어 보여 답답할 때도 있지만 묵묵하게 간호현장을 지킨다는 것을 알 수 있다.

논 의

본 연구는 간호사의 이직의도에 대한 주관적 인식구조를 확인

하고 유형별 중재 방안을 제시하고자 시도되었다. 이직에 대한 간호사의 태도는 8가지 유형으로 분류되었으며, 각각 전문직 자부심 중시형, 조직 내 인정 추구형, 와신상담형, 자기중심적 이해타산형, 현실 안주형, 워라벨 추구형, 대인관계의존형, 대의명분형으로 명명하였다.

유형 I은 ‘전문직 자부심 중시형’으로 이 유형에 속한 간호사들은 높은 전문직 자부심으로 직업에 만족감이 높으며 업무에 대한 부담감이나 병원 시스템은 이직에 크게 영향을 받지 않는 유형이다. 선행 연구에서 병원의 환경적인 조건에 상관없이 간호사의 긍지, 만족감과 직무에 대한 책임감 등이 내적 동기요인으로 작용하여 근속을 유지하는 ‘간호전문직 긍지형’과 유사한 유형[16]이었다. 이 유형은 간호사의 긍지와 전문직에 대한 자부심을 중요하게 생각하므로 간호전문직에 대한 자부심을 지속할 수 있도록 전문적 업무를 제공하는 것이 중요하다. 자신의 존재감을 드러낼 수 있고 직업에 대한 책임감을 동료들에게 전달할 수 있도록 교육간호사의 업무나 간호사의 근무환경에 영향을 미칠 수 있는 행정적인 업무를 맡긴다면 의료기관에서 일하는 자신들의 내적 동기를 강화할 수 있을 것으로 보인다.

유형 II는 ‘조직 내 인정 추구형’으로 이직에 대한 고려 요인으로 명확하지 않은 업무분담으로 오는 불합리한 책임감과 수행하는 업무에 대해 인정받지 못함으로 인한 자존감 저하를 보였다. 체계화되지 않은 간호업무는 업무 수행 시 혼란을 느끼며 이러한 업무환경은 이직으로 이어질 수 있다[17]. 이들의 이직의도를 감소시키기 위해 병원조직에서는 간호사의 업무가 무엇이 있는지 정확하게 파악하여 업무분장을 명확히 해야 한다. 또한 간호업무평가를 통해 그들의 성과를 알려서 자부심을 증진시키고 적절한 보상 지급을 통해 업무를 인정하는 조직문화가 형성되어야 할 것이다.

유형 III은 ‘와신상담형’으로 이들은 이직에 대한 고려 요인으로 간호에 대한 많은 요구와 과도한 업무량, 제한된 간호인력의 영향을 받고 있지만 경력에 대한 고민과 인간관계 등으로 이직에 대해 신중한 태도를 보였다. 우리나라의 간호사 이직률은 국외와 비교해도 현저히 높은 상태이며, 특히 팬데믹 시기에 중증환자를 간호해 본 적 없는 신규간호사로 인해 중증환자는 경력간호사에게 배치되고 단순 반복 업무는 신규간호사에게 배치되는 등 과중한 업무가 적절히 분배되지 않는 상황[11]은 장기적으로 신규간호사의 전문성을 떨어뜨릴 뿐 아니라 경력간호사의 사기저하와 이직의도를 증가시키는 상황으로 이어질 수 있을 것으로 판단된다. 이를 해결하기 위해 병원에서는 각 부서에 따라 부족한 간호인력을 파악하고 인력보충을 위해 노력해야 하며, 간호 서비스의 질을 유지하는 선에서 신규간호사와 경력간호사의 업무를 적절히 분산시키는 방안을 마련해야 할 것이다. 또한, 간호관리자는 간호사 개개인의 목표와 원하는 근무환경이 어떠한지를 파악하고 의료기관 내에서 그 목표를 실현할 수 있도록

도와야 할 것이다.

유형 IV는 ‘자기중심적 이해타산형’으로 이들의 이직요인에 급여가 큰 요인으로 나타났지만, 조직시스템이나 간호업무 특성으로 인한 감정노동은 다른 유형에 비해 낮게 나타났다. 신규간호사의 이직의도 연구에서 낮은 급여와 잦은 초과 근무가 이직의도와 상관관계를 보였고, 간호사의 70.6%가 시간 외 근무수당을 받지 못한다고 하였다[18]. 이중 특히 급여는 대표적인 외적 보상으로 노동의 가치를 인정받는 수단이라고 할 수 있다. 간호사의 노력-보상 불균형 및 소진이라는 연구[19]에서 간호사의 노력과 외적 보상의 불균형은 간호사의 소진과 업무 스트레스를 초래한다고 하였다. 그러므로 간호사의 시간 외 근무 수당, 야간 근무 수당, 위험 수당 등의 각종 수당이 적절히 이루어지고 있는지 현황을 파악하고, 적절히 노력한 만큼 보상이 주어지는 보상 체계가 마련되어야 한다.

유형 V는 ‘현실 안주형’으로 전반적으로 모든 간호업무에 만족하지 않은 모습을 보이지만 어떤 도전이나 모험을 하기보다는 현실에 안주하는 것을 선호하는 유형이다. 즉 이직을 위한 도전과 새로운 환경에서의 적응을 택하기 보다는 현 직장을 유지하려는 경향이 크다. 이들은 간호업무가 힘들더라도 전문직에 대한 자부심이 강했던 유형 I과 달리 현실적으로 감당할 수 있는 직무의 양과 질에 대한 관심이 더 크며 전문직 자부심은 낮은 특성을 보인다. 이 유형은 간호업무에 대한 불만족이 직무 스트레스를 유발하며 이러한 직무스트레스는 전문직 자아개념에 가장 큰 영향을 미친다[13]. 이직의도를 극복하는 과정에서 간호직에 대한 전문성과 자부심을 획득하면 이직에 대한 갈등과 방향에서 벗어나 새롭게 발전된 삶을 계획할 수 있어[20] 조직은 임상경력에 따라 직무스트레스의 원인을 파악하고 직무스트레스를 해소할 수 있는 다양한 활동을 지원해야 하며 필요하다면 전문적인 교육 프로그램도 운영하여 간호 전문직으로서의 자부심을 획득할 수 있도록 개입해야 할 것이다. 또한, 기념일에 선물을 주거나, 의료기관의 혜택을 누릴 수 있도록 각종 복지를 제공하여 간호사들이 자신의 직장에 만족할 수 있도록 해야겠다.

유형 VI은 ‘워라벨 추구형’으로 조직보다는 개인의 욕구를 우선으로 추구한다는 점에서 유형 II와 대조적인 모습을 보였다. 이 유형의 경우 이직에 대한 고려 요인은 과중한 업무와 충분한 여가시간이었다. 이 유형에 속한 참가자들은 모두 5년 미만의 임상 경력을 가지고 있으며 이는 현재 젊은 세대들은 직장에 자신을 희생하기보다 자신의 권리를 찾고 일과 개인 생활의 균형을 중시하고 있었다. Kwak과 Kim [12]의 연구에서 간호사의 워라벨은 낮게 나타났으며, 워라벨이 높을수록 이직의도가 낮다고 하였다. 간호조직은 젊은 세대를 이해함과 동시에 과중한 업무 및 초과 근무로 인한 피로를 해소하는 간호사들이 신체적, 정신적 피로를 회복할 수 있도록 휴게시간을 보장하고, 다양한 교대근무 형태와 탄력적 근무 시간을 연구 및 도입할 필요가

있으며 교대근무의 어려움이 있는 간호사는 외래나 검진센터 등의 로테이션을 통해 고정된 근무시간을 가질 수 있도록 한다.

유형 VII은 ‘대인관계 의존형’으로 이들은 이직에 대한 고려 요인으로 의사-간호사의 관계, 동료의 영향으로 나타났다. Lee와 Ga [21]의 연구에서 간호사와 의사의 좋지 않은 관계가 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 미국에서 연구된 간호사의 업무관련요인과 이직의 관계연구[22]에서 간호관리자 또는 동료의 지지가 적다고 느낄 때 직장을 떠나야겠다는 마음을 가지고 이직을 계획한다고 하였으며 이는 본 연구의 유형 VII과 유사한 결과이다. 타인과의 상호작용은 인간의 사회적 욕구를 충족시켜주며 이를 통해 사회적 지지를 얻게 된다[6]. 그러므로 유형 VIII의 이직의도를 감소시키기 위해 관리자는 일선 간호사가 동료로부터 지지를 받고 있는지 세심히 관찰해야 하며 서로 응원하고 지지하는 조직 분위기를 형성해야 할 필요가 있다. 또한 의사와 적절한 협력관계를 유지하지 못하는 간호사가 있다면 그 원인을 파악하여 의사와의 면담을 통해서 해결하려는 노력도 기울여야 할 것이다.

유형 VIII은 ‘대의명분형’으로 충분한 전문직 자부심이 있으며 새로운 목표 의식과 도전을 위해 이직을 고려한다는 특성을 가지고 있다. 그러나 본 유형의 간호사는 이직을 고려할 때 조직에 피해를 주면 안된다고 생각하며 조직을 개인보다 먼저 생각하는 특성이 있다는 점에서 유형 IV와 반대되는 모습을 보였다. 이 유형의 경우 더 이상 자부심을 느끼지 못하거나 현 직장에서의 비전을 느끼지 못한다면 자신의 목표와 도전을 위해 이직을 고려할 가능성이 높다고 응답하였다. 따라서 조직에 피해를 주지 않는 선에서 병원 대내외로 간호 전문직으로서의 활동을 권장하고 병원 및 지역사회에 보탬이 될 수 있는 활동을 장려하여 새로운 목표의식을 심어주는 것도 좋은 방법이 될 것으로 사료된다.

여덟 개 집단이 모두 공통적으로 ‘육של 또는 태움을 당하는 간호사를 보면 남 일 같지 않다고 느낀다’에 동의하지 않는다고 하였다. 이는 본 연구의 대상자가 근무경력 1년 이상으로 평균 연령과 임상경력이 높기 때문이라 생각 된다. 선행연구[23]에서 신규간호사의 이직 원인 중 하나는 간호사의 ‘태움’을 제시하고 있고, 신규간호사의 잦은 이직으로 인해 병원에서의 신규 인력은 점점 부족한 실정이다. 이에 따라 중간관리자들은 교육이라는 명분하에 신규간호사들과, 동료들이 공개적인 망신과 언어적인 공격, 무시를 당하지 않도록 주변에 관심을 가지고 공감하고 배려하는 문화가 형성되어야 할 것이다.

본 연구 결과 간호사가 이직을 결정하기까지 개인적 상황의 변화, 직무 스트레스, 직무 불만족 등의 다양한 과정을 거친다는 것을 알 수 있었다. 이직의도에 영향을 미치는 요인을 감소시키기 위해 간호사의 가치관과 주관성에 대한 탐구는 꾸준히 지속되어야 하며 이를 통해 근속의지를 증가시키기 위한 내외적 동기를 파악하여 병원 및 관리자 차원의 적절한 대처가 이루어진다면 이

직의도를 감소시킬 수 있을 것으로 사료된다. 그러나 대상자를 3개의 지역에서, 상급종합병원 1년 이상의 경력을 가진 것으로 한정하였기 때문에 본 연구 결과를 일반화하여 적용하는 데에는 제한점이 있다.

결론 및 제언

본 연구는 간호사의 이직의도에 대한 주관성연구로 ‘전문직 자부심 중시형’, ‘조직 내 인정 추구형’, ‘와신상담형’, ‘자기중심적 이해타산형’, ‘현실 안주형’, ‘위라벨 추구형’, ‘대인관계 의존형’, ‘대의명분형’, 총 8개 유형이 도출되었다. 본 연구에서 도출된 8개 유형과 그 특징은 간호사의 이직 현상을 설명하고 이직의 의미와 본질에 대한 정보를 제공해줌으로써 유형별 특성에 따른 이직 현상을 해결할 수 있는 관리정책을 결정하는데 있어 근거자료로 활용 될 수 있을 것이다. 또한 본 연구 결과의 적용 범위를 확대하여 나아가 간호조직의 효율적인 인적관리를 위한 지식 축적과 정책에도 기여할 수 있을 것이라 기대해본다. 본 연구의 대상은 경력 1년 이상의 간호사로 주로 여성이 대부분을 차지하고 있었으므로 점차 증가하고 있는 남자간호사의 이직의도에 대한 연구시도가 필요할 것으로 보이며 간호조직의 인적관리 차원에서 각 의료기관에서 이직을 낮추기 위한 프로그램 현황과 실태를 조사하고 프로그램을 개발하여 그 효과를 확인할 수 있는 중재연구가 시도될 필요가 있다.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

References

1. KOrsean Statistical Information Service. Status of medical personnel by type of medical institution [Internet]. Daejeon: KOrsean Statistical Information Service; 2022 [cited 2022 December 16]. Available from: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=354&tblId=DT_HI RA4A
2. Lee E. Why newly graduated nurses in South Korea leave their first job in a short time? A survival analysis. *Hum Resour Health*. 2019;17(1):61. <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0397-x>
3. Labrague LJ, De Los Santos JAA, Falguera CC, Nwafor CE, Galabay JR, Rosales RA, et al. Predictors of nurses' turnover intention at one and five years' time. *Int Nurs Rev*. 2020;67(2):191-198. <https://doi.org/10.1111/inr.12581>
4. Jang Y, You M, Lee S, Lee W. Factors Associated With the Work Intention of Hospital Workers' in South Korea During the Early Stages of the COVID-19 Outbreak. *Disaster Med*

- Public Health Prep. 2021;15(3):e23-e30.
<https://doi.org/10.1017/dmp.2020.221>
5. Takase M. A concept analysis of turnover intention: implications for nursing management. *Collegian*. 2010;17(1): 3-12. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2009.05.001>
 6. Kim GM, Lim JY, Kim EJ, Lee YM, Hwang MH, Jan JH, et al. The Attitude Typology of New Nurse to Turnover: Q Methodological Approach. *Journal of KSSSS*. 2011;23(0): 163-182.
 7. Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: a literature review-an update. *International Journal of Nursing Studies*. 2012;49(7): 887-905. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
 8. Griffiths P, Maruotti A, Recio Saucedo A, Redfern OC, Ball JE, Briggs J, et al. Missed Care Study Group. Nurse staffing, nursing assistants and hospital mortality: retrospective longitudinal cohort study. *BMJ Qual Saf*. 2019;28(8):609-617. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2018-008043>
 9. Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*. 2006;43(2):237-263. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.02.007>
 10. Kim EH, Kim JH. Literature review of structural equation models for hospital nurses' turnover intention in Korea. *Perspectives in Nursing Science*. 2014;11(2):109-122. <https://doi.org/10.16952/pns.2014.11.2.109>
 11. Oh H, Lee NK. A Phenomenological Study of the Lived Experience of Nurses Caring for Patients with COVID-19 in Korea. *J Korean Acad Nurs*. 2021;51(5):561-572. <http://doi.org/10.4040/jkan.21112>
 12. Kwak YB, Kim SH. Relationships among Nursing Practice Environment and Turnover Intention of Hospital Nurses: The Mediating Effect of The Work-Life Balance. *Journal of Digital Convergence*. 2021 ;19(3):263-272. <https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.3.263>
 13. Lee SY, Lee JS, Kim SY, Lee JY. The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Professional Self-Concept in Nurses. *Journal of Digital Convergence*. 2017;15(9):273-281. <https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.9.273>
 14. Lee JH, Noh HR, Park JY. Predictive Factors of Turnover Intention in New Nurses. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2020;27(1):50-60. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2020.27.1.50>
 15. Polit DF, Beck CT, Owen SV. Is the CVI an acceptable indicator of content validity? Appraisal and recommendations. *Research in nursing & health*, 2007;30(4):459-467. <https://doi.org/10.1002/nur.20199>
 16. Yeun EJ, Park SJ, Kim MY, Jang JY, Choi NY, Kim HY. Subjectivity on Willingness of Stay among Hospital nurses : A Q-methodology Study. *Journal of KSSSS*. 2017;35(0):5-21.
 17. Kon SB, Ahn HY, Kwak MH, Yun SH. Conflicts Experienced by the Nurses in Hospital Nursing Organizations. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2019;12;25(5):499-509. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.5.499>
 18. Park JH. Turnover Reduction Strategy of New Graduate Nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2017;7:833-842.
 19. Bakker AB, Killmer CH, Siegrist J, Schaufeli WB. Effort-reward imbalance and burnout among nurses. *J Adv Nurs*. 2000;31(4):884-91. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01361.x>
 20. Jung DH, Jang GJ, Lee HS, Lee HJ, Ko SJ. Working Status, Adequacy of Support, and Nursing Professional Pride among Frontline Nurses at a Designated COVID-19 Hospital. *Journal of Health Informatics and Statistics*. 2022;47(2):181-190. <https://doi.org/10.21032/jhis.2022.47.2.181>
 21. Lee YG, Ga SM. Impact of Unit-level Nurse Practice Environment on Nurse Turnover Intention *Journal of digital convergence*. 2016;14(6):355-362. <https://doi.org/10.14400/JDC.2016.14.6.355>
 22. Han K, Trinkoff AM, Gurses AP. Work-related factors, job satisfaction and intent to leave the current job among United States nurses. *J Clin Nurs*. 2015;24(21-22):3224-32. <https://doi.org/10.1111/jocn.12987>
 23. Ministry of Health and Welfare. Collection of Basic Data for Training High Quality Health and Medical Personnel - Disclosure of the Results of 「Health Medical Personnel Survey」[Internet]. Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2022 [cited 2022 December 16]. Available from: <http://www.mohw.go.kr/react/search/search.jsp>

Attitude of nurses to turnover: A Q-methodological approach

Kim, Geun Myun¹⁾ · Kim, Seong Kwang²⁾ · Kim, Young Eun²⁾ · Lee, Mi Sun²⁾

1) Gangneung-Wonju National University Department of Nursing, Professor

2) Gangneung-Wonju National University Department of Nursing, Doctoral student

Purpose: This study explored the attitudes and characteristics of nurse turnover using Q-method. **Method:** The Q-population was organized through in-depth interviews with nine nurses. A total of 43 Q-samples were selected from the 126 Q-population, and 30 nurses sorted the 43 statements using the principle of forced normal distribution. The PC-QUNAL program was used for Q-factor analysis. **Result:** Eight turnover attitude types of nurses were found: Professional pride-oriented, Seeking recognition within the organization, Perseverance, Egocentric calculation, Reality complacency, Seeking Work-life-balance, Interpersonal dependence, and Seeking justification. **Conclusion:** The findings of this study can serve as the basis to understand nurses' turnover attitudes and can aid in developing nursing management strategies to increase nurse retention.

Key words : Nurses; Turnover; Q-methodological

• Address reprint requests to : Kim, Seong Kwang

College of Nursing, Gangneung-Wonju National University Department of Nursing

150 Heungeop-myeon Namwon-ro Wonju-si Gangwon-do Republic of Korea (ZIP) 26403

Tel: +82-33-760-8640, Fax: +82-33-760-8641, E-mail: ksk1677@naver.com