

주요개념 : 이직경험, 현상학

## 간호사의 이직경험에 관한 현상학적 연구

강명자\*, 이해정\*\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

조직의 목적을 달성하기 위하여 투입되는 요소 중 가장 기본적이면서 중요한 요소는 인력이다(Kim, 1998). 병원조직내 간호인력은 병원인력의 과반수를 차지하며 간호인력의 배치와 관리는 병원 정책의 핵심적 요소이다(Kim, 1991). 간호인적자원의 효과적인 관리와 관련되어 최근 제기되는 주요 문제의 하나는 간호인력의 이직률 증가로 2001년 한국 임상간호사의 이직률은 16.6%로 보고되며 그 중 일반간호사의 이직률은 전체 이직자의 92.7%에 이른다(Report of Clinical Nurses Association, 2002). 간호사들의 이직은 환자에게 제공되는 간호서비스의 질을 저하시키고(Cavanagh & Coffin, 1992), 신규 채용에 따른 비용 부담을 증가시키며 남아있는 간호사들의 사기를 떨어뜨려(Kolodner, Freda, 1992) 직무 스트레스를 유발한다(Cavanagh, 1990).

기존의 대부분 연구들은(Kim, 1992; Kim, 1996a; Kim, 1996b; Kim & Lee, 2001; Kim & Moon, 1998; Lee, 1994; Na, 2000) 재직 간호사의 이직의도에 대한 예측인자를 조사하였으며 연령, 근속년수, 교육수준 등의 개인적 특성요인과 직무만족, 조직몰입, 보수, 승진 및 발전의 기회, 인간관계 갈등 등의 직무관련 요인 등 다양한 요인들이 이직의도와 관련된 것으로 보고된다. 이직의도와 실제 이직행위와는 개념적 차이가 있으며 이직의도는 조직을 떠나려고 하는 의지를 지각하며 고려하고 있는 것으로 이직의도는 개인의 태도이며 이러한 태도가 행위로 변화되어 어느 특정 조직체를 이탈하는 것을 이직이라 할 수 있다. 이직의도가 있다고 해서 반드시 이직이라는 결과

를 초래하는 것이 아니며 이직의도에 영향을 미치는 요인들이 이직행위와 관련되지 않을 수도 있으며 이직의도에 대한 이해만으로 간호사들의 이직방지대책을 세우는 데는 한계가 있다. 그러므로 이직현상에 대한 보다 폭넓은 이해와 실질적인 정보를 제공하기 위해서는 실제로 이직이라는 행위가 있었던 간호사가 체험한 이직경험이 무엇인지에 대한 의미의 본질을 서술하는 것이 필요하다.

이직간호사의 이직경험은 매우 주관적이고 개인적이면서 상대적인 경험이므로 객관적인 측정이나 관찰을 통해서 이직경험의 본질을 규명하는 데는 한계가 있을 수 있다. 따라서 이직 현상에 직접 노출되어 있는 간호사들로 하여금 자신들의 산 경험을 그들의 언어로 표현하게 한 후 그 진술 속에 내재되어 있는 경험의 본질을 있는 그대로 보여 주는 방법을 통해서 개개인의 주관적이고 상대적인 이직경험을 일반적이고 포괄적인 이직경험 현상으로 기술하고자 한다. 본 연구주제를 탐색하기 위해 살아있는 경험을 연구하고 현상이나 경험의 정확한 기술을 기본으로 하는 질적연구방법을 이용하였다. 여러 질적 연구 방법론 중 현상학적 연구방법은 사람들이 무엇을 경험하고 세계를 어떻게 해석하는가에 탐구의 초점이 있으므로 이직한 간호사의 이직경험을 규명하는데 적절한 접근법이라 생각되며 재직간호사의 이직률 감소를 위한 안정된 인적관리 중재 프로그램 개발의 기초 자료를 제공하리라 기대된다.

#### 2. 연구목적

본 연구의 목적은 이직한 간호사가 체험한 이직 경험이 무엇인지 서술하여 간호사가 경험하는 이직에 대한 의미의 본질을 탐색하는 것이다. 이직한 간호사의 이직경험을 심층적으로 이해함으로써 조직에 남아있는 재직간호사에 대한 보다 효과적인 이직방지대책수립의 기초자료를 얻고자하며 구체적인 목적은 다음과 같다.

\*부산대학교병원 간호부, 부산대학교 간호학과 박사과정

\*\*부산대학교 간호학과 조교수

- 1) 이직간호사의 이직 경험의 의미를 규명한다.
- 2) 이직간호사의 이직 경험의 본질을 기술한다.

### 3. 연구질문

“간호사를 그만두게 된 것에 대하여 이야기해 주십시오”  
 “이직을 결정하기까지 중요하게 나타난 것들은 무엇이었습니까?”

## II. 연구방법 및 자료분석

### 1. 연구설계

본 연구는 이직간호사들의 이직경험의 본질적인 구조를 파악하고 그 의미를 기술하여 간호조직 내에서 이루어지고 있는 간호사들의 이직 경험을 이해하고자 연구현상에 완전히 노출되어 있는 참여자들로부터 실제 경험을 있는 그대로 파악하여 귀납적으로 그 내용을 분석하는 현상학적 접근방법을 이용하였다.

현상학적 접근법을 통하여 이직경험에 대한 간호사 개인의 독특하고 다양한 경험을 이해하기 위해 실제 이직한 간호사를 대상으로 이직경험 현상의 본질을 심층적으로 기술하고자하며 본 연구주제를 탐색하기 위해 살아있는 경험을 기본으로 연구하는 현상이나 경험의 정확한 기술을 위해 현상학적 연구방법을 선택한 것은 적절하다고 본다.

### 2. 연구참여자 선정

본 연구에서는 이직간호사의 이직경험을 알아보기 위하여 부산시내에 소재한 P대학교병원에 근무했다가 퇴직한 간호사였으며, 근무경력 3년 이상 8년 미만(평균 4년 8개월)에 해당되는 간호사 12명을 대상으로 하였다.

근무경력을 제한한 이유는 이 시기는 이직의도가 가장 높은 25~29세의 연령과 일치하며(평균 28.3세) 가장 간호업무에 숙련되고 열심히 일 할 시기(Kim & Park, 1995)이므로 이 계층 간호사들의 이직경험은 다른 연령의 이직간호사들의 경험보다 상대적으로 간호인력 관리상 중요하기 때문에 이 시기에 초점을 맞추었으며 이 시기의 이직경험 현상에서 이직의 의미와 본질을 보다 생생하게 표현해 줄 수 있다고 판단하였기 때문이다.

### 3. 연구자 준비

본 연구에서 사용한 현상학적 접근은 참여자의 살아있는 경험을 기술하는 것이므로 연구 주제에 적합한 심층면접이 이루어져야 하며 연구자가 현상학에 대한 철학적 기반, 현상학적 접근방법, 관찰법 및 면담에 대한 지식과 경험이 필요하다. 이에 본 연구자는 대학원 박사과정에서의 질적 간호연구를 이수하였으며 질적 연구와 관련된 학회 및 학술세미나, 부산시내 질적 연구모임(6개월 동안 2주에 한 번씩 모임)등을 통하여 질적 연구방법론에 대한 개괄적 지식을 얻었고 현상학과 관련하여서는 현상학적 접근법을 사용한 선행연구를 수행한 바 있다.

### 4. 자료수집 절차

본 연구의 자료수집 기간은 2002년 10월부터 자료가 완전히 포화상태에 이르는 시점인 2003년 1월까지였으며 자료수집 방법은 본 연구자가 직접 비구조적이고 개방적인 질문으로 시작하여 참여자들과의 심층면접을 통해 자료를 수집하였다. 면담 자료의 누락과 연구참여자와의 면담에 더욱 심층적으로 몰입하기 위해 사전에 참여자의 동의를 구한 다음 소형 녹음기로 녹음을 하였다.

연구참여자와의 면담은 대상자의 요구에 따라 병원 내에 있는 밀폐된 방과 연구자의 근무 부서에서 다른 직원들이 모두 퇴근한 시간을 이용하여 실시하였고, 면담에 소요된 시간은 평균 80분이었다. 면담에 들어가기 전에 참여자의 긴장을 풀어주기 위해 일상적인 최근의 근황, 이직 후 생활 등에 대해 이야기하였고 연구질문에 대한 연구참여자의 진술에 대하여는 어떠한 동의나 판단, 연구자의 의견을 덧붙이지 않으려고 노력하였으며, 그들의 말에 고개를 끄덕이거나 짧게 응답하면서 참여자들의 말을 경청하였다. 면담 중 참여자가 이어나가지 못하는 경우가 있었는데 그 때는 그 전의 참여자의 대화를 다시 한 번 얘기하는 방법으로 면담을 이어나갔다.

본 연구에서는 12명의 이직간호사를 대상으로 1차례의 심층면접을 수행하여 자료를 얻었으며, 필요시 추가로 전화면접을 실시하여 참여자의 기술을 재확인하였다. 자료수집과 동시에 자료를 분석하였는데 그 과정은 원 자료와의 일치성을 유지하기 위해서 순환적인 과정을 따랐으며, 자료분석은 12명의 참여자로부터 나온 의미있는 자료들을 추출한 다음 모든 연구참여자에게서 포화되어 나타난 자료들을 최종적으로 분석하였다.

## 5. 자료분석 과정

현상학적 분석방법에는 Spiegelberg, Van Kaam, Giorgi, Colaizzi, Van Manen 등 여러 가지가 있으나 본 연구의 자료 분석 틀은 Colaizzi(1978)가 제시한 현상학적 접근방법을 근거로 분석하였다. 본 연구가 이직현상의 개인적 속성보다는 전체 연구 참여자의 공통적인 속성을 도출해 내는데 목적이 있고 이직한 간호사를 장기면담하는 것이 용이하지 않아 장기면담보다는 단기면담을 계획하고 대신 참여자의 수를 늘려 분석할 수 있는 Colaizzi방법을 선택하였다. 본 연구의 분석과정은 다음과 같다.

- 1) 이직한 간호사들의 이직 경험에 대한 느낌을 얻기 위해서 심층면접 후 녹음해 온 내용을 여러 차례에 걸쳐 들으면서 대상자의 진술 그대로를 글로 옮겨 기술(description)하였다.
- 2) 자료로부터 느낌을 얻기 위해 기술한 대상자의 모든 진술들을 반복적으로 집중하여 읽었다.
- 3) 참여자들의 진술에서 탐구현상을 직접적으로 나타내는 의미 있는 문장이나 구(significant statement or phrase)를 추출하였다.
- 4) 의미 있는 진술에서 좀 더 일반적인 형태로 재진술(general restatement)하였다.
- 5) 원래의 진술과 분리되지 않도록 숙고하면서 의미 있는 문장이나 구로부터 연구자의 언어로 의미를 구성(formulating meaning)하였다.
- 6) 도출된 의미의 구성에서 주제(theme)를 뽑고 각 주제와 관련된 연구참여자들의 진술들을 분류(theme cluster)하였다. 이 과정에서도 원 자료와의 일치 또는 모순 여부를 확인하였다.
- 7) 지금까지 분석된 내용들을 하나의 기술(description)로 통합한 후, 이것을 연구현상의 본질적인 구조에 대한 진술로 최종적으로 기술(exhaustive description)하였다.
- 8) 최종적인 기술을 타당화시키기 위하여 연구참여자에게 돌아가서 그들의 경험과 일치하는 지를 질문함으로써 연구참여자와의 타당화 과정을 거쳤다.

## 6. 연구참여자의 윤리적 문제해결

연구참여자들에게는 자료수집 전에 본 연구의 목적과 취지, 자료의 익명성 유지와 자료활용의 범위를 설명하였고, 연구에 참여하기를 동의하였다 하더라도 연구진행중 언제라도 연구참

여를 중단하거나 거절할 수 있음을 알려주었다. 그리고 실제 면접에 들어가기 전 동의여부를 재확인하였으며, 자료수집 및 분석, 처리과정에서 철저하게 익명성을 유지하고 연구목적만을 위해 면접자료를 이용할 것을 약속, 이행하였다. 구체적으로 면접자료는 대상자의 이름대신 숫자로 표시하였으며 대상자의 실명은 추후면접을 대비하여 면접을 실시한 연구자 한 사람만이 알고 있도록 하였다.

자료분석이 끝난 후에는 녹음한 테이프의 자료파일을 삭제하였다.

## III. 연구결과

### 1. 의미의 구성

의미의 구성은 의미 있는 진술들의 근본적인 의미를 연구자의 언어로 표현하는 과정이며, 형성된 의미들은 진술(statement)로 설명하여 기술(description)과 연결시킨다. 설정된 의미들은 모아서 원래의 기술에 적절한 주제를 추출하고 주제들은 의미있는 자료들을 반영하도록 한다.

12명의 연구참여자로부터 도출된 이직경험을 나타내는 의미 있는 문장(sentence)이나 구(phrase)는 총 128개였으며, 이 진술들을 하나씩 주의 깊게 보면서 원 자료와 분리되지 않게 연구자의 진술로 의미를 구성하였다.

### 2. 주제모음

일차적인 자료분석을 통해 이직간호사들의 이직경험에 관한 진술들에서 각 개인의 개별적 경험들은 보다 일반적이고 포괄적인 13개의 주제로 도출되었다. 13개의 주제는 3개의 주제모음으로 구성되었다.

첫번째 주제모음은 '내면적 상처가 깊어감'으로 의미 있는 주제는 1) 내성적 성격으로 스트레스를 경험, 2) 경력자로서 부여된 책임감에 중압감을 느낌, 3) 업무적 한계에 대한 자책감과 상사의 질책에 상처를 받음, 4) 의사들과의 부딪힘 경험이었다.

두 번째 주제모음은 '시간이 갈수록 무력해짐'으로 5) 부서 이동 후 적응이 힘들, 6) 일이 고단하여 여유가 없고 밤근무가 힘들, 7) 일정기간 지나면 업무가 정체되고 무기력해짐, 8) 부적절한 보상으로 맥빠짐이며, 세 번째 주제모음은 '탈출구를 찾지 못함'으로 9) 미래의 불투명으로 전공을 바꾸고 싶음, 10) 모성애에 대한 애착이 생김, 11) 간호직 자체에 대한 갈등이

생김, 12) 이직에 대한 몰입과 개인적 사건이 겹침, 13) 이직을 후회함 등이다.

내면적 상처가 깊이감의 주제모음에서 주제 1은 '내성적 성격으로 스트레스를 경험'으로 연구참여자들은 사람을 사귀는 것이 힘들고, 융통성이 없으며 타인과의 대면을 불편해 하며 완벽함을 요구하는 간호업무와 동료와의 인간관계 스트레스, 자신의 행동을 남이 어떻게 생각할까 등의 소심하고 내성적인 성격으로 높은 스트레스를 받으면서 생활한다. 특히 스트레스를 받지만 내성적인 성격으로 인해 밖으로 표현하지 못하고 혼자서 전전공공하는 경우가 많다.

“내 성격 자체가 내성적이고 외향적이지 못했거든요”, “겉으로는 보호자가 보기에는 밝은 편이지만 속으로 내심으로는 억수로 스트레스 많이 받는 편이라서..”, “성격이 남하고 안 편해하고 남들이랑 잘 대하지를 못하고..”. “저는 사람을 사귀는 것이 좀 힘들거든요”, “병원에서의 주된 스트레스는 완벽함을 추구해야 한다는 것이 가장 큰 스트레스인 것 같고”, “다른 사람이 내가 이렇게 행동을 하면 어떻게 생각할까 이런 것들 때문에 스트레스 참 많이 받고”, “환자들이나 보호자하고 자꾸 부딪히는 일도 많아지고 그런 게 너무 스트레스 많이 받고”

주제 2는 '경력자로서 부여된 책임감에 중압감을 느낌'으로 신규가 많아 아직 자신의 일도 완벽하게 소화할 수 없는 상황에 신규의 업무도 봐 주어야 하는 것에 심적 부담감을 느끼며 자신이 신규일 때는 자신의 일만 하면 되었는데 위의 연차는 자신의 일뿐만 아니라 함께 일하는 신참자들의 업무 몫까지 책임을 져야 하는 것에 중압감을 느낌을 경험한다.

“신규가 너무 많다보니까 제가 제연차에 비해서 너무 위로 올라가서 신규를 다 커버해야 된다는 그런 부담감도 솔직히 너무 컸고”, “옛날에는 내가 맨 밑이니깐 부담감이 없었는데 위로 올라갈수록 부담되는 게 너무 많고”, “파릇파릇 들어온 애들한테 뭔가 도움이 되고 잘 해 줘야 하는데 xx나 xx나온 사람보다 잘 해줘야 하는데”, “old나 위의 연차는 그 밑에 간호사들 오더 난 것도 다 봐 줘야 되고 의사하고 후배간호사하고 문제가 있으면 위의 연차 간호사들이 문제를 해결해 줘야 하고 또 환자나 보호자들 사이의 문제도 봐 줘야 하고”

주제 3은 '업무적 한계에 대한 자책감과 상사의 질책을 상처를 받음'으로 경력자로서 자신의 업무 한계에 대해 스스로 책망하거나 열등감에 빠지며 자신이 업무를 제대로 처리하지 못할 때 조직에 피해를 준다고 느끼거나 남들 앞에서 상사에게

질책을 당할 때, 자신의 실수가 스스로 부끄러운데 이를 두고 두고 공개적으로 얘기할 때 상처를 받는 것을 경험한다.

“선생님이 말이 칼칼하시잖아에, 말로서 상처되는 말을 몇 번 하시더라고요, 사람들 많은데..”, “니 연차에 정신이 있는 짓인가 몇 번 그런 말 들으니깐 그 때 마다 쇼크를 많이 받았어요”, “그때 실수를 했다는 것이 저도 부끄러워 죽겠고 정말 미안해서 얼굴을 못 들겠는데 그것을 두고두고 'xx는 원래 그래 이런 식으로 말씀하시는, 공개적으로 그렇게 되놓고 말씀하시는 분이 계셨거든요”, “나는 왜 이럴까? 나는 왜 이럴까? 왜 이것도 못할까? 스스로에 대해 자책감이 들면서 열등감에 빠지는 경우가 많았거든요”, “내 존재감이란 건 너무 많이 실망을 했거든요, 내가 이것밖에 안 되는 갑다”

주제 4는 '의사들과의 부딪힘 경험'으로 의사들이 일방적으로 본성을 드러내면서 감정적으로 대하지만 이에 대해 제대로 대응을 못해 속상해 하거나 의사들에게 예의를 갖추어 대하지만 간호사들을 무시하는 태도를 보인되거나 설령 의사의 말에 대응을 하여 싸우게 되면 보고되어 일이 더 커지게 되므로 제대로 얘기할 수도 없으며 간호사에게 반말을 하는 등의 불평등한 인간관계를 경험한다.

“자기들 감정을 너무 많이 간호사한테 우리 일하는데 감정을 많이 다치면서 일하고 항상 의사들 때문에 오더를 새벽 4~5시까지 못 내고 있어서 오더 내 달라는 소리도 못하는 실정이고..”, “의사가 한마디하면 저희가 뭐라고 얘기를 못하죠, 대들 수가 없는 상황이거든요, 위치적으로 봐서 한번 싸우면 또 얘기가 위에 분들한테 들어가면 일이 커지니깐”, “저희는 의사들이 그렇게 오만 상스러운 그런 말까지 들으면서도 각듯하게 대하면서 '이건 어떻게 해야 좋겠습니까?' 하면 대답 안 하고 그냥 가 버리는 사람도 있고..”

시간이 갈수록 무력해짐의 주제모음에서 주제 5는 '부서 이동 후 적응이 힘들'으로 발령 받고 처음 부서 이동이 될 때 이전 부서에서와 같이 업무를 원활하게 수행하지 못하거나, 이동 부서에서의 새로운 인간관계, 환경에 잘 적응하지 못하며 경력자지만 이동에 따른 현 부서에서의 업무의 미숙 등으로 힘들어져 그만두겠다는 생각을 쉽게 하게 되는데 이 경우 이동은 본인의 의사와 상관없이 이루어진 경우가 대부분이다.

“다른 데를 옮기고 나니까 그만두겠다는 생각이 쉽게 되더라고요 부서를 옮긴 것이 힘들었어에”, “옮긴 사람들이 적응을 잘 못하더라고요”, “한 6년 간 모든게 제 손에서 착착착 움직이던 일들이 새 부서에서 제대로 안 되는 것에 대해서 조금

명칭할 수도 있고 수용이 안 되더라고요”, “ 옮겨 본 사람은 알 아예, 예나 전문대는 적응을 잘 해요. 우리출신4년제이 적응 을 잘 못해요 xx이는 적응을 못 해 가지고 처음에는 ‘그만둔 다, ‘그만둔다하고 입에 달고 다녔어요”

주제 6은 ‘일이 고단하여 여유가 없고 밤근무가 힘들’으로 간호사 일 자체가 너무 힘들고 신체적으로 버거움을 느끼며 육체적 피로감에 다른 일을 할 수 없어 오로지 근무에만 메이 게 된다. 그러므로 생활자체에 여유가 없고 특히 밤근무때는 체력소모를 더 많이 느끼며 항상 긴장된 상태로 업무를 행해 야 하는 특수 부서에서의 밤근무는 더욱 힘들어함을 경험한다.

“중환자실에 있으면 항상 긴장해야 되는 사태가 발생하고 환자도 emergency 상황이 많아서 나이트 할 때는 정말 힘들 구나 이런 생각을 많이 하면서”, “밤근무를 하면 위가 안 좋아 서 계속 토하고 그렇거든요 위염이 조금 심해가지고 밤근무 중 새벽 되면 속이 쓰리면서 좀 심하면3~4일 정도 계속 토하 고요”, “비늘구멍 하나 들어갈 수 없는 이런 삶인데 내가 한 달 에 백만원 조금 넘는 돈 받으려고 이렇게까지 여기에 투자를 해야 되나 이런 생각이 너무너무 들었어요 육체적으로 고단한 게 만만찮았고요. 그렇게 고단한 모습을 보여 가면서 일을 하 는 것은 내 스스로 용서가 안 되고 그걸 견뎌내기에는 너무 버 겁고 그 어떤 한계치에 도달했어요”, “많이 피곤하니까 집에 와서도 거의 아무 일도 못하고 계속 아무 짓도 못하고 그 다음 날까지 거의 누워 있다가 나와서 다시 출근하게 되고”, “일이 힘들고 일도 힘들었지만 몸도 빠지고 살이 빠지니까..”, “몸이 너무 힘들어서 그만둘 생각은 했었는데..”

주제 7은 ‘일정기간 지나면 업무가 정체되고 무기력해짐’으 로 간호사 일이 일정시간만 지나고 나면 더 이상 알 것도 배울 것도 없는 일상적인 일이 되고 매일 반복되어 재미가 없으며 수 행된 업무에 가치를 느끼지 못하며 일에 변화도 없고, 발전도 없이 갑갑하고 답답해하며 이로 인해 무기력해짐을 경험한다.

“신졸이나 지금이나 크게 변화도 없고 크게 배우도 달라진 게 없고, 발전도 없고, 재미도5년 다 되어가면서 재미도 없어 졌어요”, “병원에서 하는 일이 똑같잖아요 어느 순간만 지나 면 손에 익고 나면 그 일이 그 일이고”, “3년 정도 하고 나면 정말 별 것 없어요 특별한 게 없어요 부서가 바뀌면 모르겠는 데..”, “항상 솔직히 반복되는 작업이 간호사일인데..”, “너무 정체되어있다는 생각이 많이 들데요. 한파를 맡아서 하더라도 너무 한계가 있는 것 같고 간호사가 할 수 있는 일이 많이 없 고..”, “매일매일 하는 일들이 똑 같고 집안일 같다는 생각이

들고 해도 표도 안 나고..”

주제 8은 ‘부적절한 보상으로 맥빠짐’으로 보수나 진급 등 업무에 대한 보상이 적절하지 않다고 느끼며 현재상태로 10, 15년을 갈 수도 있다는 것에 대해 암담해 하며 특히 선배들의 승진되지 않는 모습을 미래의 자신의 모습으로 느끼며 앞날에 대한 보장이 없어 계속 남아야겠다는 생각이 들지 않음을 느 낐다.

“어느 정도 시간이 지나면 나는 시간적 여유도 가지고 어떤 보수라는 면도 타의 직장만큼 가져야 되고 보수의 진급, 나의 어떤 직급의 진급, 위치의 진급, 뭐 이런 것들이 있어야 되는 데”, “그 사람의 어떤 능력이나 그 사람이 충분히 노력을 하면 그것을 발판으로 해서 더 나아갈 수 있는 계기를 만들어준 다 든지, 자리를 만들어 준다든지 그런 것은 없잖아요. 만약에 제 가 더 남아야겠다는 생각을 했다면 그런 것들이 받쳐 주었다 면 남았을 것 같아요”, “간호사의 위상이나 위치나 어떤 근무 조건에 있어서는 더 이상 볼게 없잖더라는 생각이 있잖아요, 그런데 그게 너무 너무 강했어요”, “이 상태로 10년을 가고 15 년을 갈 수도 있다고 생각하니까 선배들의 승진이 안 되는 모 습이.. 많이 좌우를 한 것 같아요”

탈출구를 찾지 못함의 주제모음에서 주제 9는 ‘미래의 불투 명으로 전공을 바꾸고 싶음’으로 간호사라고 다른 직업을 찾고 싶다는 생각을 가지며 자신이 늘 하고 싶었던 것을 해 봐야 후 회를 하지 않을 것 같다고 느끼며 현재생활이 암담하고 비전 이 없어 만족할 만한 새로운 직업을 찾아 평생 직업을 가지고 싶다는 생각을 한다.

“이렇게는 못산다. 한번쯤은 다시 전공을 바꿔보고 내가 하 고 싶었던 공부를 해 보고 정 시험 쳐서 떨어져도 내가 이 실 력밖에 안 되는 갑다알면은 그제서는 내가 욕심 안 부릴 것 같 더라고요”, “이 직업(간호사)이 꼭 좋은 직업이 아닐 수 있다 는 생각이 들고 막상 이런 직업도 가져보고 저 직업도 가져보 고..”, “그만두고 하고 싶은 공부를 해야 되겠다 그래야 평생 후회를 안 하겠다는 생각을 했고 xx를 보니까 만족해하고 교 직쪽으로 갈 생각이예요”, “내 현실을 직시하니까 이걸 암담한 거예요 고쳐져서 있을 데가 못된다는 생각이 들었어요”, “어 차피 제가 여기 본교 출신이 아니니까 승진이나 이런데서 아 무래도 본교출신하고 경쟁에서 밀려날 것 같고 위의 선배들을 보면 타고출신들은 병원의 중심에서는 밀려나는 것 같고..”

주제 10은 ‘모성애에 대한 애착이 생김’으로 임신, 육아기간

은 여성으로서 쉬고 싶어하며 아이들 양육을 타인에게 의존하지 않고 자신이 키우고 싶어한다.

“애기는 내가 키우고 싶다는 생각이 강하거든요”, “임신 기간만은 좀 최대한 쉬고 싶은 기간이거든요, 개인적으로 그때 여성으로서 제일 쉬고 싶고 그래서 임신기간하고 육아기간에는 좀 쉬고 싶다는 생각에..”, “친정에 맡겼다가, 시댁에 맡겼다가 어른들한테 맡겨도 되지만 그분들한테 부담주기 싫고 애기는 엄마가 키워야 한다는 생각이 들고요, 제가 키우고 싶어요”

주제 11은 ‘간호직 자체에 대한 갈등이 생김’으로 간호직은 이론과 실체가 많이 틀리다고 느끼며 대학원을 다니며 공부하는 것이 임상현장에서는 특별히 적용되지 않아 만족감을 느끼지 못하며 간호사들은 사람은 많지만 상대적으로 권력(power)이 없음을 인식하고 하는 일은 많지만 주변에서 알아주지 않아 억울해하며 의사들과의 업무에서 상대적인 열세를 느끼고 그들의 성장속도에 비해 간호사들은 성장의 한계를 인식하며 간호사의 위상, 사회적 지위, 근무조건 등이 나아질 기미가 보이지 않아 실망한다.

“공부할 때는 이런 줄 전혀 몰랐어요. 이런 줄은 정말 몰랐고 들어와서 알았어요. 이게 간호사의 현실이구나 이론과 실체가 틀린다는 게 많이 느껴졌는데”, “하버드대학교 나온 간호사라도 병원가면 마찬가지로 아니겠습니까”, “다른 분야와 부딪히지 않고 독립적으로 일할 수 있는 분야를 찾아보자 했지요”, “힘이 없는 단체 같은 생각이 많이 들어요”, “간호직은 사람은 정말 많고 그런데도 아직까지 제대로 방침이 안 서잖아요. 항상 의사 밑이라는 그러한 인식아래 그게 깨지지 않는 이상은 계속 될 것 같아요”, “내가 이렇게 이만큼 해주고 이런 일을 하는데 같이 일하는 의사도 인정 안 해줘, 보호자도 인정 안 해줘 그런 게 억울하다는 것이 순간 들거든요”

주제 12는 ‘이직에 대한 몰입과 개인적 사건이 겹침’으로 그만두겠다는 생각에 빠지면 주변의 어떤 조언도 소용이 없고 이직할 것에 대해 집착하게 되며 그만두겠다는 생각과 병동에서의 업무적 사건이나 혹은 개인적 상황이 겹치면 이직을 하는 결정적 계기가 됨을 경험한다.

“어떤 조언도 결정적이 되지 못하더라고요 그 때는 뭔가 씌워 있어서 어떤 말도 안들리더라고요..”, “막상 제가 그 때는 그걸 그만두지 않으면 제가 폭파할 것 같더라고요”, “홍부외과에 있을 때 제가 사고가 있었는데 환자에게는 별 문제가 없었지만 그것이 저를 좀 더 위축되게 하고 경력간호사면서 이직

도 모르냐는 식의 시선이 따라왔고요”, “제가 주사 주러가서 환자 분이 바로 속이 와서 익스파이 하셨거든요, 제 잘못은 아니라 하지만..”, “결혼문제가 생기면서 결혼을 하게 되면서 1월에 결혼날이 잡히면서 남자가 서울에 있기 때문에”

주제 13은 ‘이직을 후회함’으로 막상 이직을 하고 나서는 그만둔 것을 후회하며 병원에서 자신들을 좀 더 잡아주지 않았던 것에 대해 아쉬움을 표현하거나 현시점에서 그 때 고비만 넘겼으면 계속 남아 있었을 것 같다고 생각한다.

“그만두고 나니까 직장을 가지고 싶다는 생각이 나서 처음 한 두달간은 계속 인터넷의 구직난을 검색하기도 했어요”, “그만두면서도 모든 사람들이 속시원해 하는 사람은 없을 것 같아요 대부분 아쉬움이 많을 것 같아요”, “누군가가 만약 잡았더라면 좋았을 것 같아요”, “차라리 발목이 잡히면 남았을 것 같거든요”, “처음 석달 동안은 진짜 신나게 잘 지냈어요 그런데 그 이후로는 그냥 땀길 걸 그런 생각이 들래요 재취업의 기회가 있다면 다시 할 수 있을 것 같아요”

### 3. 최종진술

이상과 같은 분석 결과를 통합한 이직간호사들의 이직경험 현상에 대한 최종적인 진술은 다음과 같다.

이직간호사들의 이직경험은 다양하며 근무를 하면서 여러 가지 상황을 경험하게 되는데 이직 간호사들의 성격은 내성적이며 간호직에 대한 적성은 맞는 경우보다는 맞지 않다고 느끼는 경우가 더 많으며 업무와 인간관계 등에서 높은 스트레스를 경험하고 이를 쉽게 풀지 못하고 생활한다. 신규간호사들과 업무를 하게 되면 자신의 일뿐만 아니라 신규들의 뭉가치 책임을 져야 하는 것에 부담감을 느끼며 자신의 업무 한계에 대한 자책감과 상사로부터의 질책에 마음의 상처를 입게 되며 특히 의사들과의 불평등한 인간관계에 대해 많은 갈등을 느낀다.

간호사란 직업이 신체적으로 고달프고 특히 밤 근무의 어려움을 호소한다. 처음에는 간호 업무를 익히는데 어려움이 있지만 일정기간 지나고 나면 업무가 매일 반복되어 재미가 없다고 느끼며 무기력해져 변화를 원하기도 하는데 자의든, 타의든 변화를 위해 부서 이동을 하게 되면 새로운 환경과 인간관계에 적응을 잘 하지 못해 그만두겠다는 생각을 하게 된다. 보수나 진급 등 업무에 대한 보상이 적절하지 못하고 앞날에 대한 보장이 없어 계속 남아야겠다는 생각을 하지 못한다.

또한 간호직의 학문적 이론과 임상 실체에 대한 괴리감을 느끼며 간호직이 힘이 없음을 인식하고 타직종과 사회로부터

인정을 받지 못하고 상대적으로 의사들의 성장속도에 비해 간호사들의 위상, 지위, 근무조건에 회의를 느끼며 간호사로서 미래에 대한 전망이 불투명하여 전공을 바꾸거나 전직을 하고 싶어한다. 한편 모성애에 대한 애착으로 자신이 직접 아이를 키우기를 희망하며 간호사를 그만두겠다는 생각에 빠지면 어떤 조인도 소용이 없으며 이직에 집착하게 되는데 이직간호사들의 이직은 어떤 한가지 경험으로서 이직을 결정하기보다는 여러 경험이 복합적으로 어우러져 자신에게 발생한 업무적 사건이나 개인적 상황이 겹치게 됨으로써 최종적으로 이직을 결정하게 됨을 경험한다. 그러나 시간이 지나면서 그만둔 것을 후회하고 누군가가 강력하게 잡아주지 못한 것을 아쉬워한다.

#### IV. 논 의

이직간호사들의 성격은 내성적이며 높은 스트레스를 경험하는 것으로 나타났는데 외향적 성격에 비해 내향적 성격은 문제를 자신의 내부로 돌리려는 경향이 있어 환경과의 역동적인 관계를 추구하는 외향적 성격보다는 문제해결에 어려움을 경험하고(Lim, Yoo & Oh, 2001), 스트레스가 높은 환경에 대한 적응이 어려운 경향이 있음을 알 수 있었다. 임상간호사의 직무스트레스는 3.87로 비교적 높은 점수를 나타낸 Chung과 Doh(2002)의 보고를 고려해 볼 때 간호직은 높은 스트레스를 경험하며 내향적 성격의 간호사들은 자신의 어려움이나 스트레스를 밖으로 표현하지 않고 내재해 두는 경향이 있으며 이러한 내재된 스트레스는 이직으로 연결되는 경향이 높은 것 같다. 그러므로 내성적 간호사들에 대한 동료나 수간호사들을 포함한 주변지지체계를 강화할 수 있는 방안으로 매월 열리는 집담회 후의 병동 회식 등의 근무시간 외 사적인 모임을 통해 인간적인 유대감을 쌓아 가는 것이 필요하리라 생각된다.

이직간호사는 인간관계에서도 심한 어려움 경험하는 것으로 나타났으며 경험한 인간관계에서의 어려움 중 의사와의 인간관계가 가장 힘든 것으로 나타났다. 이는 간호직의 대부분이 여성으로 여성에게 기대된 행동으로 자신의 감정표현을 억제하거나 참는 것이 미덕으로 여겨져 왔으며, 간호사들은 성(gender)과 의학의 우세함에 의한 이중적 억압을 받고 있기 때문인 것으로 생각된다. 일반적으로 병동간호사들은 수련의와 상호작용을 많이 하며 간호사와 수련의는 병원에서 함께 생활하지만 각자 목표가 다르며 간호사는 조직의 목표를 달성하기 위해 끊임없이 병원정책에 참여하고 이를 달성하는 것이 의무화되어 있는 반면 수련의들의 최종목표는 전문의를 획득하는데 있어 업무처리방법이나 과장상 여러 가지 이견이 존재할

수 있다. 또한 의사의 처방권에 대해 간호사들이 일방적으로 수용해야 하며 환자진료와 관련된 의사와 간호사간의 공동목표수립이나 팀회의의 부재로 질적인 환자관리를 위한 협조체제형성의 부족으로 생각된다. 그러므로 간호관리자들은 수련의들의 친절교육 등 간호사와 동일한 병원정책을 달성할 수 있도록 병원 측에 건의를 하여 개선을 유도할 수 있어야 할 것이다. 또한 간호사의 인간관계 경험 중 동료들간의 인간관계를 가장 힘들다고 보고한 연구결과(Ahmer et al., 2002)도 있어 전반적으로 간호사들이 인간관계로 인한 갈등 정도가 높음을 알 수 있다.

또한 간호사란 직업이 신체적으로 고달프고 특히 밤근무의 어려움을 호소하는 것으로 나타났는데 이는 업무스트레스가 생산성, 결근, 이직, 근로자의 건강에 부정적인 영향을 미친다고 한 Choi, Kim과 Kim(1999)의 결과에도 나타나 있다. 현재 간호사들이 받고 있는 밤근무 수당으로는 밤근무를 하는 간호사들의 어려움을 보상해주지 못하고 있어 병원차원의 보다 현실적인 경제적 보상이 이루어져야 하며 밤근무시의 업무량 과다를 줄일 수 있도록 간호부 차원에서 24시간 업무량을 조정하여 낮근무나 초빈근무에서 보다 많은 일을 할 수 있도록 업무재분배를 해야 할 것으로 보인다. 간호사들의 보수나 진급 등 업무에 대한 보상이 적절하지 못하고 앞날에 대한 보장이 없어 계속 병원간호사직을 유지해야겠다는 생각을 하지 못하는 것으로 나타났는데 이는 Kim(1997)이 임상 간호사들의 병원 보상제도에 대한 태도 연구에서 대상간호사들의 실제 보상에 대한 인식도 총 평균 평점은 5점 만점에 2.60으로 나타나 '대체로 주어지지 않고 있다'에서 '보통이다'의 수준 사이로 인식하고 있으며 Kim, Kim과 Lee(2001)는 근무조건에 대한 불만족으로 보수에 대한 불만족, 승진에 대한 기대, 신체적 소진감 등으로 분석하고 있다.

이직간호사 대부분이 간호직의 학문적 이론과 임상 실제에 대한 괴리감을 느끼는 것으로 나타났는데 이는 간호사들은 학교에서 교육받은 자율성, 과학적인 지식, 지속적인 학문의 발전에 가치를 두고 인간성을 중시하며 환자들의 독특한 문제해결에 중점을 둔 전문직 역할과 업무 지향적이며 조직의 능력에 충실하여 정책이나 규범, 규칙의 준수를 강조하며 전통적인 간호사의 역할을 중시하는 관료적 임상현장에서의 간호사 역할 사이에서 갈등을 경험하고 있다. 또한 간호직은 의사나 환자, 보호자들로부터 인정을 받지 못하는 것으로 나타났는데 이는 Han(1996)의 연구에서 74.7%의 간호사가 의사 등 타 의료직으로부터 인정을 받지 못함이 간호직을 수행하는데 있어서 세 가지 불만중의 하나로 반응한 것과 맥락을 같이한다. 이는

간호직이 내부적으로는 열심히 일을 하고 있지만 자신의 업무를 타인에게 인식시키고 외부에 소개하는 등의 이미지 전략에는 다소 소극적이었다고 생각하며 간호관리자는 간호사들의 업무를 병원의 내부고객, 즉 타 직종에게 끊임없이 홍보하며 나아가 외부고객에게도 적극적으로 간호의 긍정적 이미지를 전달하기 위한 전략을 수립해야 할 것으로 사료된다.

한편, 모성애에 대한 애착으로 자신이 직접 아이를 키우기를 희망하는 것으로 나타났는데 Cho(1996)는 기혼간호사의 육아를 위한 지지체계로는 시부모나 친정부모에게 맡기거나 집에 일하는 사람을 두어 아이를 보게 하거나 사람을 둘 형편이 안 되면 놀이방 등 탁아시설을 이용하는 것으로 나타났는데 이는 전문직 취업여성의 59.6%가 자녀양육에 어려움을 겪고 있다고 하였으며 Choi(1994)의 연구에서 전문직 취업여성 중 기혼간호사의 직장생활시 어려움은 자녀양육문제가 83.2%로 나타났고 전문직 취업여성 중 간호사의 약 40%가 기혼여성이므로 기혼간호사들의 육아부담의 증가는 매우 심각하여 점차 이직률이 증가하고 있다(Kim & Park, 1991). 본 연구에서 참여자들은 아이를 양육하는 것에 대한 지지체계의 이용보다는 자신이 직접 양육하기를 희망하는 것으로 나타났다.

본 연구결과 이직은 어떤 한가지 경험으로 결정되기보다는 여러 가지 경험이 복합적으로 작용하여 나타나며 자신에게 발생한 업무적 사건이나 개인적 상황이 겹치게 될 때 이직을 결정하는 경향이 높은 것으로 나타났다. 이직경험에서 도출된 '이직을 후회함'과 관련된 주제는 대부분 퇴직 후 6개월 이상 경과된 대상자의 면담에서 진술되었다. 퇴직 후 1~2개월이 지난 대상자들은 이직에 대해 비교적 만족하며 정신적, 육체적 여유를 가지며 지내고 있었다. 그러나 일정기간이 지난 후 이직간호사들은 인터넷의 구인, 구직란을 검색하고 가능하다면 다시 취업하고 싶다고 하기도 했으며 병원에서 좀 더 강력하게 퇴직을 말려주지 못한 것에 대해 아쉬움을 표현하기도 하며 현시점에서 그 때 고비만 넘겼으면 계속 남아 있었을 것 같다는 직업 되찾기에 연연하는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 바탕으로 볼 때, 이직간호사의 이직경험을 총체적으로 이해하기 위해서는 추후연구로 이직간호사들의 이직경험에 대해 근무년수별로 좀 더 세분화하여 각각의 단계에서 발생하는 특성을 비교한 후 전체적인 이직양상과 세분화된 근무년수별 특성을 탐색하는 것이 필요한 것으로 보인다. 간호실무에서는 간호사가 조직을 떠나려는 의사결정에 영향을 미치는 요인을 이해하고 이에 대한 세부전략을 세움으로써 남아 있는 간호사를 계속적으로 보유할 수 있을 것으로 기대된다. 그

러므로 경력별 간호사들에게 그 시기에 올 수 있는 위기를 극복하는 교육과 상담을 통해 유능한 간호사를 계속 확보할 수 있도록 간호관리자들은 인적관리 프로그램을 개발해야 할 것이다.

## V. 결 론

본 연구는 현상학적 연구방법을 이용하여 이직간호사의 이직경험에 대한 보다 나은 이해와 이직경험 현상의 본질을 심층적으로 기술하고자 시도된 것으로, 간호관리자에게 인적자원을 효과적으로 관리하는데 필요한 중재방안을 개발하기 위한 방향을 제공하는데 그 목적을 두고 있다.

연구참여자들은 부산시내에 소재한 P대학교병원에서 근무하다가 퇴직한 간호사 12명으로 근무경력기간은 3년에서 8년 미만이고, 평균 근무기간은 4년 8개월이며 평균연령은 28.3세이다. 자료수집 기간은 2002년 10월부터 2003년 1월까지로 약 3개월 간 이루어졌으며, 자료수집방법은 본 연구자가 직접 비구조적이고 개방적인 질문을 사용하여 참여자들을 이완시킨 후 심층면접을 통하여 자료를 수집하였다. 자료분석은 Colaizzi(1978)가 제시한 현상학적 접근방법을 근거로 분석하였으며, Colaizzi 방법을 적용한 본 연구의 연구결과는 다음과 같다.

이직간호사들의 이직경험은 크게 '내면적 상처가 깊어감'으로 주요 주제는 '내성적 성격으로 스트레스를 경험', '경력차로서 부여된 책임감에 중압감을 느낌', '업무적 한계에 대한 자책감과 상사의 질책에 상처를 받음', '의사들과의 부딪힘 경험'이며 '시간이 갈수록 무력해짐'의 주요 주제는 '부서 이동 후 적응이 힘들', '일이 고단하여 여유가 없고 밤근무가 힘들', '일정기간 지나면 업무가 정체되고 무기력해짐', '부적절한 보상으로 맥빠짐'이며 '탈출구를 찾지 못함'의 주요 주제는 '미래의 불투명으로 전공을 바꾸고 싶음', '모성애에 대한 애착이 생김', '간호직 자체에 대한 갈등이 생김', '이직에 대한 몰입과 개인적 사건이 겹침', '이직을 후회함' 등이다. 이러한 주제모음은 '내면적 상처가 깊어감', '시간이 갈수록 무력해짐', '탈출구를 찾지 못함'으로 분류되나 이들은 서로 연결된 구조를 가지고 있다.

이직간호사들의 이직은 어떤 한가지 경험으로서 이직을 결정하기보다는 여러 경험이 복합적으로 어우러져 자신에게 발생한 업무적 사건이나 개인적 상황이 겹치게 됨으로써 최종적으로 이직을 결정하게 됨을 알 수 있었다. 특히 이직간호사들이 재직기간 중 타인과의 의사소통에서 많은 어려움을 호소하였는데 이를 개선하기 위한 방법으로 일선 간호관리자들은 간호사들이 자신의 생각이나 의견, 느낌 등을 적절한 방법으로 표현하고 갈등상황에서 합리적으로 반응하도록 돕는 주장훈련과 같은



인간관계증진프로그램의 운영을 포함하는 인적자원관리방안에 각별한 관심을 기울여야 할 것으로 생각된다. 또한 대부분의 이직 간호사들이 간호직에서의 승진기회부족, 부적절한 보상, 무기력함, 밤 근무의 어려움 등을 호소하였는데 이는 서로 상충하는 개념들로 대부분의 일반간호사들은 밤 근무를 하며 병원조직에서 관리간호사는 소수에 해당되며 병동을 떠나 특수부서로 이동하지 않는 한 일반간호사가 밤 근무를 면하게 되는 경우는 드물다. 그러므로 간호조직에서의 승진은 엄밀한 의미로는 밤 근무가 면해지는 것을 의미하기도 한다. 그러나 병동에서 환자에게 직접적인 간호를 제공하고 싶어하는 간호사의 경우에도 밤 근무의 어려움을 극복하기 위해 직접 환자간호를 하지 않는 부서로 이동을 지원하는 경우도 있어 병동의 일반간호사에 대한 다양한 근무조건의 적용을 고려할 필요가 있다고 생각한다. 덧붙여 간호직에 대한 보상과 승진의 다양성이 행정적으로 고려되어야 할 것으로 보이며 현재 대부분의 간호직이 근무년수 중심의 연공서열주의식의 승진제도를 도입하고 있으므로 능력별 다양한 승진기회제공이 간호사의 이직을 방지하고 능력있는 간호사를 보유할 수 있는 하나의 방안으로 생각된다.

### 참 고 문 헌

- Ahn, Y. H., Kim, D. R., Seo, B. N., Lee, K. E., Lee, E. H., Yim, E. S. (2002). Clinical Nurses' lived Experience of Interpersonal Relations in the Wars Setting of the hospital. *J Korean Acad Nurs*, 32(3), 295-304.
- Cavanagh, S. J. & Coffin, D. A. (1992). Staff turnover among hospital nurses. *J Adv Nurs*, 17, 1369-1376.
- Cavanagh, S. J. (1990). Predictors of nursing staff turnover. *J Adv Nurs*, 15, 373-380.
- Cho, J. H. (1996). A Phenomenologic Study on the Married Nurse's Experience of Child Rearing. *Korean J Acad Women Health Nurs*, 2(2), 164-179.
- Choi, J. M., Kim, J. H., Kim, S. Y. (1999). Work stress and social support according to type of personality : a study of clerical workers. *Seoul J Nurs*, 13(2), 149-163.
- Choi, S. O. (1994). *A study on the actual condition of child rearing and facilities of Employer-supported child care for married nurses*. Unpublished Master's theses. Hanyang University, Seoul.
- Chung, E. C., Doh, B. N. (2002). Job stress, Self-efficacy and Health Promoting Behaviors in Hospital Nurses. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs*, 11(3), 398-405.
- Han, Y. S. (1996). A Case of Investigative Study of Professional Nurses' Consciousness. *J Nurs Sci*, 8(1), 109-115.
- Hwang, S. Y., Lee, E. J., Na, D. M., Lee, G. S., Sun, G. S., Lee, C. S. (2002). The clinical experiences of Newly-qualified nurses. *JKANA*, 8(2), 262-271.
- Kim, C. J., Park, J. W. (1991). Factors Influencing the Decisions of Nurses of resign. *J Korean Acad Nurs*, 21(3), 383-395.
- Kim, G. H. (1991). *A study of the attitude inter-department rotation of the clinical nurses*. Unpublished Master's theses, Kyunghee University, Seoul.
- Kim, J. A. (1997). A Study on the attitude of Clinical nurses toward hospital reward system *J Nurs Sci*, 9(1), 15-36.
- Kim, J. H. (1996-a). Analysis of the Clinical Nurses' Organizational Commitment and Relating Variables. *JKANA*, 2(1), 125-139.
- Kim, J. H. (1996-b). *A study on the job satisfaction and turnover intention of clinical nurses*. Unpublished Master's theses. Kosin University, Pusan.
- Kim, K. B., Kim, H. S., Lee, K. H. (2001). Clinical Nurses' Professional Conflicts. *J Korean Acad Nurs*, 31(3), 492-505.
- Kim, S. J. (1992). *A study on the job satisfaction and turnover intention of nurses*. Unpublished Master's theses. Korea University, Seoul.
- Kim, Y. B. (1998). *Factors affecting the turnover intension of hospital employees by job category*. Unpublished doctoral dissertation, Inje University, Pusan.
- Kim, Y. K., Moon, H. J. (1998). A Study on Job Satisfaction Degree and Organizational Commitment of the Clinical. *JKANA*, 4(2), 457-474.
- Kim, Y. M., Park, S. A. (1995). A study on the turnover intention and the turnover behavior of nurses. *Seoul J Nurs*, 9(1), 47-67.
- Kolodner E, Freda M. (1992). *Recruitment and retention of staff. Management Principles for health Professionals*. An Aspen Publication.

- Korean Nurses Association. (2002). *Report of Clinical Nurses Association*. Clinical Nurses Association, Seoul.
- Lee, S. M. (1994). The Effect of Job Characteristics and Personal Factors on Work Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention. *J Korean Acad Nurs*, 25(4), 790-806.
- Lim, J. Y., Yoo, I. Y., Oh, S. N. (2001). Relationship between Personality Type, SAT score and GPA of Student Nurses. *J Korean Acad Nurs*, 31(5), 835-845.
- Na, J. J. (2000). *Organizational Commitment and Turnover Intention of Nurses*. Unpublished master's theses, Chosun University, Gwangju.

#### -Abstract-

Key words : experience of turnover, phenomenology

#### A Phenomenological Study on Nurses' Experiences of Turnover

*Kang, Myung Ja\* · Lee, Hae Jung\*\**

**Purpose:** The purpose of this study is to examine nurses' turnover experiences and to provide basic information for developing turnover intervention program for effective human resources management.

**Methods:** This study is an inductive, descriptive phenomenological research that uses profound interviews and observations. The subjects of the study were nurses retired from a hospital.

**Results:** The themes were classified into the three theme clusters. The first theme was about 'deepening inside wound' which was described as experiencing stresses due to

introversion, feeling a heavy burden about responsibilities as experienced nurses, feeling guilty about limits of performance and hurt about reproaches by seniors and having conflicts with physicians. The second theme cluster focused on 'powerlessness as time goes', which was stated as having difficulty in adaptation to the new rotated wards, feeling tired and having no spare time and difficulty in night duty, experiencing stagnation and powerlessness and feeling disappointed about inadequate rewards. The third was about 'can't find the exit' which were expressed with wanting to change the speciality because of concerns about future, having affection to motherhood, feeling conflict over the nursing profession itself, concentrating on the matter of turnover and facing related personal situations, and regretting turnover.

**Conclusion & Suggestions:** Considering all these experiences, field managers in nursing should build up a support system that helps nurses overcome risks related to decision-making about turnover. In addition, nurse managers need to develop a human resources development program in which competent nurses are continuously won over through education and counseling.

---

\*Department of Nursing, Pusan National University Hospital; Doctoral student, Department of Nursing, Pusan National University

\*\*Assistant professor, Department of Nursing, Pusan National University