

# 병원 간호사의 조직 잔류의도에 대한 질적 연구

박광옥<sup>1</sup> · 김종경<sup>2</sup> · 김세영<sup>3</sup>

순천대학교 간호학과<sup>1</sup>, 단국대학교 간호학과<sup>2</sup>, 창원대학교 간호학과<sup>3</sup>

## Qualitative Study on Clinical Nurses' Intention to Stay in Hospital

Park, Kwang-Ok<sup>1</sup> · Kim, Jong Kyung<sup>2</sup> · Kim, Se Young<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Sunchon National University, Suncheon

<sup>2</sup>Department of Nursing, Dankook University, Cheonan

<sup>3</sup>Department of Nursing, Changwon University, Changwon, Korea

**Purpose:** The purpose of this study was to evaluate the experience of hospital nurses regarding their intention to stay at hospital. **Methods:** Experiential data were collected from 10 experienced nurses through in-depth interviews. The main question was "Could you describe your experience and your work during your years at the hospital?" Qualitative data from the field and transcribed notes were analyzed using Strauss and Corbin's grounded theory methodology. **Results:** The core category of experience regarding hospital nurses' intention to stay was 'following a stable rather than a challenging path'. Participants used three interactional strategies: 'being encouraged via rapport with peers', 'accept reality', and 'find vitality in academic pursuits'. **Conclusion:** The retention of experienced nurses is critical to human resource management in nursing departments. This study found that experienced nurses have a vague uncertainty about their future in the hospital. Therefore, nursing managers should support experienced nurses by providing them with the opportunities needed to develop their careers, by managing conflicts in nursing units, and by implementing new programs to increase confidence.

**Key Words:** Nurses, Qualitative research, Interview, Hospitals

## 서론

### 1. 연구의 필요성

인적자원관리란 경영의 한 요소로 중요성이 강조되어왔다. 특히 병원조직은 다른 조직에 비하여 인력집약적인 특성을 가지고 있어 전문 인력 확보와 유지가 병원경영에 필수요소로 주목되고 있다[1]. 간호사는 병원 전문 인력 중 약 40% 정도를 차지하고 있어 단일 직종으로서 가장 큰 직종이다. 한편 간호

사 이직률은 20% 내외로 다른 산업의 이직률보다 월등히 높다[2]. 이직의 증가는 조직유효성을 낮추고 조직구성원의 만족도저하, 심리적 갈등 및 부정적 직무태도 형성 등으로 인간관계의 붕괴 같은 문제를 유발할 수 있다. 동시에 이직은 남아 있는 구성원에게도 부정적 영향을 미치고, 나아가서는 의료의 질과 조직의 경쟁력을 약화시키는 원인이 된다[3,4]. 이직을 포함한 인적자원관리란 간호관리자의 주요 관심영역이다. 조직에서 이직의도가 큰 간호사는 그렇지 않는 간호사에 비해 조직몰입이나 직무몰입도가 낮아져 업무효과를 떨어뜨리고,

**주요어:** 간호사, 질적 연구, 면담, 병원

**Corresponding author:** Kim, Jong Kyung

Department of Nursing, Dankook University, 119 Dandae-ro, Dongnam-gu, Cheonan 300-714, Korea.  
Tel: +82-41-550-3893, Fax: +82-41-559-7902, E-mail: jongkimk@dankook.ac.kr

**Received:** Sep 22, 2014 / **Revised:** Nov 27, 2014 / **Accepted:** Nov 28, 2014

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

다른 구성원에게도 불만요인으로 작용하여 이직을 부추기는 악순환의 고리가 될 수 있다[5-7].

최근 병원에서 신규간호사와 경력간호사들의 이직이 간호 관리의 핵심적 문제로 인식되고 있는 가운데 간호사 보유방안에 대한 연구가 필요한 시점에 와 있다. 그동안 간호사의 이직에 대한 원인과 관련요인에 대한 탐색이 주로 이루어져 왔다. 간호사 이직 문헌분석에서 다양한 연구들이 이루어져 있으며, 다양한 관련 변수들과의 관련성이 제시되었으며[5], 이러한 연구들은 주로 이직의 원인을 규명하거나, 조직몰입이나 직무만족과 같은 변수들이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가에 중점을 두고 이루어졌다[2,8-10]. 그러나 간호사가 조직에 남아 있으려는 동기나 관련요인 등에 대한 탐색 연구는 부족하다. 그러므로 조직에 머물러 있는 간호사를 대상으로 그들이 조직을 떠나지 않고 남아있기를 선택한 동기나 이를 가능케 하는 요인 등에 대한 심층적인 탐색이 필요하다. 조직잔류의도는 구성원이 조직에 계속 남기를 원하는 의사나 의지의 정도[11] 이는 조직유효성의 측정지표이다. 구성원의 잔류와 이직의도는 직무와 직무 외적인 영향요인으로 대안적인 직무의 기회와 상호작용하여 구성원의 잔류와 이직행동을 이끌어 낸다[12]. 조직잔류는 조직에 대한 정서적인 애착증진이나 조직을 떠나거나 남았을 때 발생하는 이익과 손실의 비교 등을 통한 자발적 이직의도 감소를 통해 일어난다[13]. 조직 잔류의 긍정적 영향은 조직에 남아있는 구성원의 사기에 긍정적 영향을 미치며, 조직몰입을 향상시켜 조직전체의 안정성을 제고시키고 직원의 상호의존성 지속과 관리상의 안정을 주어 조직에 긍정적 영향을 미친다. 그러므로 조직에 머물러 있는 간호사를 대상으로 그들이 조직을 떠나지 않고 남아있기를 선택한 동기나 이를 가능케 하는 요인 등에 대한 심층적인 탐색이 필요하다. 간호사들이 현재의 조직에 보다 장기적으로 안정적으로 머무른다면 이는 간호조직의 생산성에도 기여할 것으로 판단된다. 따라서 본 연구에서는 간호사의 병원 조직 잔류에 대한 개인의 심층적이고 포괄적인 경험탐색을 통하여 그들의 경험의 본질을 파악하여 향후 간호조직의 인력관리에 기초를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 병원간호사의 임상에서 조직 잔류에 대한 경험을 포괄적이고 심층적으로 탐색하여 조직 잔류와 관련된 현상을 기술하고 나아가서 간호직의 병원 보유전략과 간호인력 관리에 기여하고자 함이다.

## 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 현재 병원에 5년 이상 재직하고 있는 간호사를 대상으로 일대일 심층면담에 의한 심층적이고 포괄적인 자료 수집으로 임상에서 간호사의 조직 잔류에 대한 현상을 기술한 근거이론적 연구이다. 근거이론에서 다루고자 하는 사건은 그와 관련된 다양한 요인에 의한 복잡한 상호작용이 형성된 결과로 해석된다[14]. 본 연구에서는 Strauss와 Corbin (1990)의 이론에 따라서[15] 조직잔류와 관련된 대상자의 경험을 이해함과 동시에 상황에 대한 다양한 견해를 얻고 수반되는 작용과 상호작용과 등을 토대로 조직잔류에 대한 추상적 개념적 틀을 구축하고자 한다.

### 2. 연구참여자

본 연구참여자는 서울, 충청도, 전라도소재 종합병원에서 5년 이상 재직 중인 간호사를 대상으로 재직의도에 대한 경험을 충분히 표현할 수 있다고 생각되는 간호사를 추천받는 눈덩이식 표집으로 선정되었다. 대상자를 임상경험 5년 이상으로 선정한 이유는 병원간호사에서 2012년 12월말 기준으로 전국 20인 이상이고, 인가병상이 150병상 이상인 병원 443개 병원을 대상으로 병원간호인력 배치현황 실태조사를 실시한 한 결과 196개 병원에서 운영병상수별 근무 현황에서 경력 5년 이상 10년 미만인 전체 21.8%였으며, 800병상 이상 병원에서도 22.7%로 가장 많은 비율을 차지하였다[16]. 따라서 조직 잔류에 대한 경험은 간호사들의 이직이 많은 시기인 2~3년을 지나서 임상경력 5년 이상인 자가 적절하다는 판단에 따라 5년 이상 재직 중인 간호사를 대상으로 하였다. 연구자는 지인을 통하여 연구주제와 목적, 참여자 요건 등에 대해 설명하고 적합한 대상자를 추천해주도록 협조를 구하였다. 자료가 포화될 때까지 10명을 일대일로 심층면담하였다. 참여자들은 10명 중 9명이 여성이었으며, 임상경력력은 평균 7년이었다. 참여자의 근무지는 병동이 8명, 수술실과 응급실이 각각 1명이었으며, 참여자의 최종학력은 석사가 2명, 학사가 3명, 3년제 대학졸업이 5명이었다.

### 3. 윤리적 고려

연구를 시작하기 전에 연구자가 속한 대학의 기관생명윤리심의위원회에 계획서를 제출하여 승인(1040173-201402-HR-

001-02)을 받았다. 연구자는 추천된 대상자에게 전화로 연구 목적, 진행과정 및 개인정보보호 등에 대해 설명하여 연구목적을 잘 이해하고 연구에 참여할 의사가 있는지 확인하였다. 면담시작 전에 재차 연구주제와 의미, 진행방법과 절차, 익명성보장, 녹음과 필사 등에 대하여 설명하고 자발적인 연구에 대한 동의를 서면으로 받았다. 동시에 수집된 자료로부터 개인이 식별되지 않도록 하고, 자료는 연구목적에만 사용될 것이며, 대화도중 원하면 면담중지가 가능함을 설명하였다. 개인정보보호를 위하여 저장된 자료를 기호로 처리하였으며, 개인식별이 가능한 모든 자료를 삭제하였다.

#### 4. 연구자의 준비

본 연구자는 각각 의료기관에서 내·외과 병동이나 특수부서 등에서 일반간호사로 일한 경험이 있고 일부 연구자는 교육행정 및 특수부서에서 간호관리자 경험이 있다. 또한 간호학 박사과정에서 질적 연구에 대하여 공부하였으며, 최근에는 질적 연구에 대한 이론과 방법 등에 대한 강의, 토론 및 세미나를 통하여 학습하였다. 한편 다양한 분야에서 발표된 질적 연구를 탐색하였으며, 관련문헌 등을 탐구하면서 질적 연구에 대한 이해와 깊이를 더 해나갔다. 질적 연구 전문가 교수자문과 지도로 질적 연구 능력을 꾸준히 향상시키고 있다.

#### 5. 자료수집

##### 1) 면담질문개발

연구자는 연구주제와 관련된 문헌[4]과 선행연구[8-10,13]와 함께 그동안의 임상과 교육의 경험을 바탕으로 면담질문을 개발하였다. 질문은 참여자의 연구주제와 관련된 경험을 최대한 잘 드러낼 수 있도록 개방형 질문으로 하였다. 주요질문은 ‘간호사로 근무하면서 지속적으로 근무하시게 된 경험을 말씀해 주시겠습니까?’ 대화내용을 좀 더 명확히 하거나, 원활한 면담 진행을 위해 ‘지각한 조직 잔류와 연관된 병원환경에 대해 말씀해주시겠습니까?’, ‘그동안 조직 잔류와 연관된 병원에서의 개인이나 기관 또는 다른 사람들과의 공식적, 비공식적인 관계가 있다면 말씀해주시겠습니까?’, ‘그동안에 조직 잔류와 연관된 이직으로 인한 물질적, 심리적 편익에 대한 비용에 대해 말씀해주시겠습니까?’ 등의 보조질문을 사용하였다.

##### 2) 자료수집

자료수집은 2014년 2월에서 3월까지 연구자가 참여자를

대상으로 개인 심층면담을 통해 이루어졌다. 참여자가 접근하기 쉬운 조용한 장소를 택해 약속시간을 넉넉히 정하는 등 가급적 편안한 환경에서 면담을 하였다. 면담은 일상적 대화로 시작하여 분위기를 편안히 만들었으며, 녹음기작동법을 안내하고 녹음기능을 연구자와 참여자가 같이 확인하였다. 면담에서 주의한 점은 대화의 흐름이 끊기지 않도록 하고, 눈 맞춤이나 고개를 끄덕이는 등 공감적 경청을 하려고 했다. 또한 참여자의 경험을 보다 풍부하고 자연스럽게 드러낼 수 있도록 연구자는 보조질문 등을 상황에 따라 선택적으로 사용하였다. 대화내용은 모두 녹음하였으며, 대화에서 나타난 중요한 단어나 의미, 내용 등은 간단히 메모하여 분석에 반영하였다. 자료수집과 분석에서 연구자 간에 수차의 모임을 통하여 수집된 자료와 분석내용을 서로 공유하였다. 이 과정에서 연구자 간에 피드백을 주고 받았으며, 토의된 내용을 다음 자료수집과 분석에 반영하였다. 참여자가 면담하는 동안 대화에서 같은 내용과 상황을 되풀이해서 이야기하여 대화에서 새로운 내용이 나오지 않고, 분석에서도 동일한 개념이 반복적으로 나타나 연구자 간 이론적 포화에 이르렀다고 판단될 때까지 면담하였다. 면담소요시간은 2시간 내외였으며, 참여자에게 약간의 사례비를 제공하였다. 연구자는 대화 동안 연구자의 판단이나 편견, 견해 등을 배제하기 위해 판단보류와 괄호치기를 사용하였다.

#### 6. 자료분석

자료분석은 자료수집과 동시에 이루어졌으며, 연구자는 컴퓨터로 입력된 자료와 녹음된 내용을 비교하여 자료를 정리하여, Strauss와 Corbin (1990)의 근거이론방법으로 분석하였다[15]. 자료를 수차례 읽으면서 개방코딩, 축 코딩 및 선택코딩을 차례로 해나갔다. 개방코딩에서는 자료에 나타난 의미 있는 사건, 활동, 참여자의 정서 등에 집중하면서 자료를 분류하고, 비교하여 중요한 개념화하였다. 그리고 구성된 개념들을 다시 비교하고 간추려서 유사한 내용은 합하여 범주화하였다. 축 코딩에서는 도출된 개념과 범주간의 연관성과 차이점을 체계적으로 따져보면서 인과적 조건, 맥락적 조건, 중재적 조건, 핵심범주, 행위/상호행위 전략 및 결과 등의 패러다임을 이용하여 범주간의 관계를 만들어서 모형으로 구성하였다. 선택코딩에서는 각 범주를 통합하고 전체적 맥락으로 이해하면서 연구주제에서 나타난 사회 심리적 행동양상을 확인하여 핵심범주를 선택해나갔다. 본 연구에서는 ‘제도전보다는 안정적인 나의 길을 선택함’이 핵심범주로 도출되었으며, 도출된 범

주 간의 관계성을 중심으로 패러다임 모형으로 나타내어 연구 결과를 보다 논리적이고 통합적으로 표현하였다.

## 7. 연구의 타당성 확보

본 연구에서는 연구의 엄밀성을 확보하기 위하여 사실적 가치, 일관성, 중립성 기준을 따랐다. 사실적 가치는 분석된 주제를 기술한 후 그 내용이 참여자의 경험과 일치하는지 확인하기 위하여 참여자에게 확인하는 피드백을 거쳤다. 일관성은 자료를 분석하는 과정에서 연구자 간의 멤버체크를 통하여 연구결과 도출에 합의하였다. 중립성은 연구자가 국내외의 조직 간류와 관련된 문헌을 탐색하고, 자료수집과 분석과정에서 연구자 편견을 없애기 위하여 판단을 유보하였다. 동시에 연구자의 깨달음, 통찰 및 편견 등을 별도로 기록하여 이를 면담내용이나 관련 문헌자료와 의식적으로 구분하였다.

## 연구결과

본 연구참여자는 5년 이상 종합병원에서 근무한 경력을 가진 10명의 간호사로, 반복적인 비교분석법으로 자료를 분석한 결과, ‘제도전보다는 안정적인 나의 길을 택함’이라는 핵심 범주가 도출되었다. 인과적 조건은 ‘다른 경쟁력 있는 대안부재’로 나타났으며, 맥락적 조건은 ‘양가감정 가운데 버팀목 찾기’로 나타났다. 중재적 조건은 ‘노후대책 고려’, ‘힘이 되는 주변인의 다독임’, ‘안정되고 지지적인 조직’ 등의 긍정적 요인과 ‘업무 스트레스’, ‘간호조직의 한계’의 부정적 요인으로 나타났다. 이는 행위/상호행위 전략에 직접적인 영향을 주어 화살표로 나타났다. 이에 속하는 범주는 ‘현실을 직시하고 배움과 교감을 통해 스스로 힘을 찾기로 나타났는데, ‘동료와 교감하여 충진하기’, ‘현실수용하기’, ‘학업으로 활력 찾기’ 전략이 포함되었다. 결과는 ‘간호사생활에 간헐적 익숙함’이란 범주로 도출되었으며, 이들은 서로 피드백을 주고 있어 양방향으로 나타났다(Table 1)(Figure 1).

### 1. 인과적 조건

본 연구결과, 제도전보다는 안정적인 나의 길을 택한 참여자들의 조직 간류 경험의 인과적 조건은 ‘다른 경쟁력 있는 대안부재’로 도출되었다. 참여자들은 5년 이상 근무하면서 이직이나 전직을 한두 번쯤 심각하게 고려해 보았으나 대체 직장이나 직업을 구하기 어려워 뾰족한 선택의 대안 없는 상태에

서 간호가 힘들지만 그래도 견딜만하다고 여기며 근무하고 있었다. 참여자들은 간호사라는 일이 적성에도 맞고, 간호가 힘들지만 산업계 전반적 상황에 비추어 볼 때 급여도 타 직종대비 경쟁우위가 있다고 여기는 것으로 분석되었다.

같은 일을 할 거면 여기를 떠날 이유가 없더라고요. 지금도 충분히 만족한다고는 못하겠지만 경력도 너무 많아서 부담도 될 것이고.”(참여자 2). “여기는 대학병원이니까, 장기근무도 가능하고, 이 병원에 만족하고, 환경은 괜찮은 것 같아요.(참여자 1).

### 2. 맥락적 조건

맥락적 조건은 ‘양가감정 가운데 버팀목 찾기’로 나타났으며, 이에 대한 긍정적 조건은 ‘우호적인 근무여건’, 부정적 조건은 ‘육아의 어려움’과 ‘인간관계의 어려움’으로 분석되었다.

#### 1) 우호적인 근무여건

참여자들은 우호적 근무환경으로 밤 근무 수가 적은 수술실 근무, 유연한 근무분위기, 병원인증평가가 끝난 상황 등을 제시하였다. 일부참여자들은 다른 근무지에 비하여 언어폭력이 없는 근무환경을 들었다. 또한 고향을 떠나 타 지역에서 힘든 직장생활을 하기보다는 부모 곁에 거하면서 안정된 가운데 직장을 다니거나, 초등학교친구가 있는 연고지에서 근무하기와 환경조건 외에 도전을 피하고 안정을 추구하는 자신의 성격이 언급되었다.

병원 인증평가 할 때 메인 잡이 아닌 것을 해야 되니까 개인생활을 침해받는 느낌, 현재 제 마음이 편해지지 않았다.(참여자 2).

여기는 매일 힘들다고 하지만 근무가 유연하게 돌아가니까 사직생각은 많이 안 해요.(참여자 1).

#### 2) 육아의 어려움

참여자들은 우호적인 근무여건 속에서도 육아도우미를 구하기가 어려웠으며, 육아와 간호사생활을 병행하기가 버거웠고 고통스러웠으며, 이는 부정적 맥락조건으로 분석되었다. 참여자들은 출근 시 육아에 대해 누군가의 도움을 받아야했는데 실제로 도움을 주는 사람이 없었으며, 육아와 관련된 돌발 상황발생 시 매우 힘들었다.

둘 지나서 종일반에 맡기고. 감기 많이 걸려 고생한 것,



**Table 1.** Categories, Sub-categories, and Concepts related to Clinical Nurses' Intention to Stay in Hospital

Categories	Sub-categories	Concept
Causal condition	Lack of competitive alternatives	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No benefits after turnover or transfer</li> <li>- Salary adequate, salary increasing continuously</li> <li>- Difficulty in finding another job, no alternatives</li> <li>- Nursing offers a competitive advantage compared with other jobs, especially for middle-aged women.</li> <li>- Patient care is a hard job, but it is bearable.</li> <li>- Experiences fit nurses' aptitudes.</li> <li>- Need to finance the cost of living</li> </ul>
Core category	Prefer following stability as opposed to a challenge	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pursue stability, avoid challenge.</li> <li>- Try to adapt to current workplace conditions rather than seek a new start/new workplace.</li> <li>- Avoid fear, because it is negative.</li> <li>- Terminate difficult relationships.</li> <li>- Accept kindness from everyone.</li> <li>- Build a good self-image.</li> <li>- Stable path, find your way</li> </ul>
Action/ interaction strategies	<p>Seeing reality and finding power in yourself through learning and consensus</p> <p>1) Being encouraged via rapport with peers</p> <p>2) Accept reality</p> <p>3) Find vitality in academic pursuits</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Make friends and socialize with nursing colleagues.</li> <li>- Discuss work improvements with peers.</li> <li>- Offer warm-hearted consolation and consideration.</li> <li>- Provide mutual support in the nursing unit despite the hard work.</li> <li>- Decision to stay in the same workplace because of peer relationships, reluctance to burden other nurses</li> <li>- Enjoyment of nursing work</li> <li>- Positive thinking</li> <li>- Never worry about problems with difficult doctors.</li> <li>- Repeatedly tell yourself "I am okay."</li> <li>- Don't try to change other people's minds.</li> <li>- Let off steam.</li> <li>- Unwind by engaging in conversation during work time.</li> <li>- Recognize and accept challenging work conditions because they are common to every workplace.</li> <li>- Accept that it is difficult to change other people's minds.</li> <li>- Open your mind to understanding differences.</li> <li>- Invest in your career future by assessing other people's words and behaviors continuously.</li> <li>- Be strong throughout the work period.</li> <li>- Consider changing your work unit to keep your job.</li> <li>- Quit only after providing excellent nursing work.</li> <li>- Don't allow others to scold you.</li> <li>- Take the initiative.</li> <li>- Work with discretion.</li> <li>- Compromise and compliance</li> <li>- Be able to let go of a problem.</li> <li>- Remember the beginning of your work in the hospital.</li> <li>- Work hard.</li> <li>- Build knowledge through graduate school studies.</li> <li>- Maintain an interest in learning.</li> <li>- Study with a supervisor.</li> </ul>
Consequence	<p>Familiarity with the applied nursing framework</p> <p>1) Familiarity with work and workplace</p> <p>2) Vague anxiety and conflict about intention stay or not</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Take pride in the hospital, remember self-esteem, self-reflection</li> <li>- Familiarity with major events in the hospital</li> <li>- Don't quit without having a confirmed reason</li> <li>- When all is well, time passes quickly</li> <li>- Less recognition about nursing work</li> <li>- Narrow human relationships</li> <li>- Less autonomy</li> <li>- Repetition of daily life</li> <li>- Doing non-professional work daily</li> <li>- Consider living without goals</li> <li>- No self-development</li> <li>- Continuous worry about nursing work</li> <li>- Worry about daily life</li> <li>- Remnants of conflict to endure</li> </ul>

**Table 1.** Categories, Sub-categories, and Concepts related to Clinical Nurses' Intention to Stay in Hospital (Continued)

Categories	Sub-categories	Concept
Context	Find support amid ambivalence	1) Favorable work conditions <ul style="list-style-type: none"> <li>- Good work environment; fewer night shifts (some nursing unit), end of an unusually busy period during hospital evaluation</li> <li>- Flexible workplace environment</li> <li>- No verbal violence on the job</li> <li>- Personal benefits such as living in my hometown, with parents, and near friends</li> <li>- Characteristics of seeking safety, avoiding challenges</li> <li>- Passed up a potential for change</li> </ul>
		2) Difficulty with child care <ul style="list-style-type: none"> <li>- Difficulty seeking child care helper</li> <li>- Burdens of child care</li> </ul>
		3) Difficulty with human relationships <ul style="list-style-type: none"> <li>- Difficult peer relationships in the nursing unit</li> <li>- Ambivalence regarding whether to stay or leave</li> <li>- Difficult psychologically</li> </ul>
Mediating condition	Positive factors	1) Consider a retirement strategy <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pension plan</li> <li>- Savings plan</li> </ul>
	Negative factors	2) Support from a close person <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encounters with good managers and patients' families</li> <li>- Support and encouragement from family and peer groups</li> <li>- Support from parents living nearby</li> </ul>
		3) Nursing unit with comfort and support <ul style="list-style-type: none"> <li>- Don't like wages but enjoy nursing work</li> <li>- Experience in medium-sized hospital</li> <li>- Good working conditions</li> <li>- Supportive hospital policy</li> <li>- Parental leave system for child care</li> <li>- Maternal leave system</li> </ul>
		1) Job stress <ul style="list-style-type: none"> <li>- Severe job stress</li> <li>- Heavy work during night shifts</li> <li>- Difficulty in using new work system</li> <li>- Stress regarding notifying doctors</li> <li>- Starting intravenous lines in infants</li> <li>- Busy workload prevents answering the phone</li> <li>- Deficient equipment and materials</li> <li>- Poor and adverse conditions (e.g., dressing room)</li> <li>- Too busy to have lunch or dinner at my workplace</li> </ul>
		2) Confronting limitations of nursing organization <ul style="list-style-type: none"> <li>- Frustration about failure to relieve patients' pain</li> <li>- Others ignore nursing professionals</li> <li>- Unfair workplace</li> <li>- No fair personnel system</li> <li>- Less power for the nursing department</li> <li>- Frequent turnover of new nurses</li> <li>- No significant difference in salary between new and experienced nurses</li> <li>- New-nurse-centered atmosphere</li> <li>- Not easy to acquire parental leave</li> <li>- Unfair treatment (e.g., violence) from patients and families</li> <li>- Uncertainty</li> <li>- Scolded without reason</li> <li>- Harassment</li> <li>- Difficult relationship issues, including with the boss</li> </ul>

어떻게 지나갔는지 모르겠어요. 예상치 못한 일 발생 시 비상. 여기저기 언니든 동생이든 누가 되는지 전화해서 확인해보고 안되면 시골 갔다 말기고 또 출근하고 친정 가서 말기고 급하게 출근해야 하고, 아플 때가 제일 걱정이고 시어머님이 키워주시는 분들 스트레스 받아도 너무 부러웠어요. (참여자 2).

### 3) 인간관계의 어려움

참여자들은 업무는 어디를 가든지 몇 개월 내에 익숙해지지만, 인간관계의 어려움 때문에 이직여부를 고민하면서 떠남과 머무름 간의 양가감정에 있었다. 일부참여자들은 나이 많은 후배가 있는 경우에 특히 인간관계가 더 어려웠다고 했으며, 신규간호사와 수간호사 사이에 낀 경력간호사들은 관리자로 부터 보호받지도 못하고 신규와의 관계도 편안하지 않아 어려

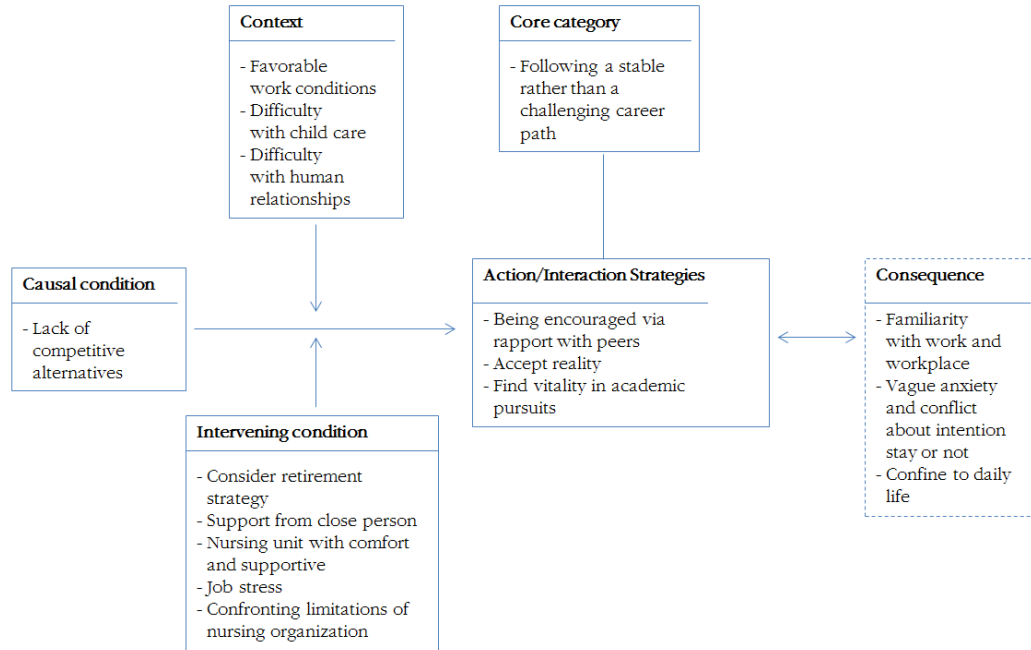


Figure 1. The model of qualitative analysis of hospital nurses' intention to stay on hospital.

움이 있는 것으로 나타났다. 참여자들은 인간관계가 한번 잘 못되면 낙인이 찍히는 것이라고 인식하였으며, 실제로 인간관계 문제로 이직으로 이어진 경우도 있다고 하였다.

일은 똑같아요. 일은 어디를 가나 1~3개월 정도 배우면 어차피 이일을 해왔기 때문에 마스터할 수 있는데 문제는 인간관계 때문에(참여자 9)

윗사람이 이렇게 해서 이렇게 해라 하면 듣는 체 마는 체 해버리니까, 밑에 애들한테 계속 안 좋게 화낼 수밖에 없고, 상대방은 별 것도 아닌데 화 내냐 이러면서 서로 그러고, 오히려 밑에 애들 때문에 힘들어서 그만두는 경우도 있어요.(참여자 10)

### 3. 중재적 조건

‘현실을 직시하고 배움과 교감을 통해 스스로 힘을 찾기’란 핵심범주에 영향을 주는 중재적 조건은 긍정적 요인과 부정적 요인으로 분류되었다. 대상자들이 현실을 직시하고 배우고 교감하면서 힘을 찾는데 긍정적 요인은 ‘노후대책 고려’, ‘힘이 되는 주변인의 다독임’과 ‘일이 좋고 할 만함’ 등으로 나타났다. 동시에 ‘업무 스트레스’, ‘간호조직의 한계 등은 제도전보다는 안정적인 나의 길을 택한 참여자들을 어렵게 하는 부정적 요인으로 나타났다.

#### 1) 긍정적 요인

##### (1) 노후대책 고려

의료기관의 설립주체에 따라 차이는 있었으나 참여자들은 한 기관에서 20년 이상 근무할 경우 연금혜택을 받을 수 있다는 점이 조직 잔류에 대한 긍정적 중재요인으로 분류되었다. 사립학교 교직원 연금이나 공무원 교직원 연금 등의 혜택을 받을 수 있는 사립대학교부속병원이나 국공립대학 부속병원에 근무하는 참여자들은 이직 시 이러한 연금 혜택을 받을 수 없다는 점을 인식하여, 이직하기보다는 현재의 직장에서 20년을 채우려고 하였다. 이러한 연금혜택은 참여자들의 좋은 노후대책이 된다고 여겼으므로 조직에 머무르게 하는 긍정적 요인으로 나타났다.

생활비도 벌고 신랑이랑 같이, 돈 때문에도 남아있는 거 같기도 해요, 노년을 위해서 연금을 탈 목표가 생겨서(참여자 2).

연금도 있고 사직 생각은 안 들어요. 고되지 않으면서.(참여자 1).

##### (2) 힘이 되는 주변인의 다독임

참여자들은 근무지에서 훌륭한 관리자, 일을 잘 도와주는 보조원과 부모 등 어려운 시기에 좋은 사람들과의 만남과 그들로부터 보다 넓은 시야를 가지라는 조언과 현재의 직장과

직업을 긍정적으로 평가하는 지지와 격려 등으로부터 힘을 얻는 것으로 나타났다. 또한 근무와 육아의 병행이 어려운 가운데 부모가 육아를 돕거나 격려해주면 편안함을 느꼈다.

팀장님이나 지금 수간호사님 다 좋게만 말씀해 주셔서 ‘할 수 있다, 괜찮아, 그래. 그래. 그래’.(참여자 1).

엄마한테 도움을 받아도 농사철이면 일하다 말고 오시니까.(참여자 2).

부모님께서는 좋은 직업이다, 이미지도 좋다고, 오래 일하고 있어요.(참여자 3).

### (3) 안정되고 지지적인 조직

참여자들에게 개인적 차원에서는 힘이 되는 주변인의 다독임이 긍정적으로 작용하였으며, 조직차원에서는 간호사를 위한 지원정책, 육아휴직제도, 분만휴가를 15개월까지 사용가능한 점, 휴직이 경력으로 인정되는 점 및 간호사가 일할 수 있는 정비된 상황 등이 참여자들이 안정되고 지지적인 조직으로 느끼게 하는 긍정적 요인으로 나타났다. 또한 일부 참여자들은 근본적으로 간호라는 일이 싫지 않았다고 했다.

간호사가 일할 수 있게 잘 세팅된 느낌...(참여자 5).

일이 싫지 않았던 것 같아요, 매일 힘들다 투덜거리지만 이야기하는 것도 즐겁고...(참여자 1).

육아휴직과 복직이 정말 좋은 것 같아요, 분만휴가까지 합하면 저는 15개월까지 쉬었거든요. 두 번을 휴직을 했는데도 다 경력으로 인정해줬어요.(참여자 2).

## 2) 부정적 요인

### (1) 업무 스트레스

참여자들은 긍정적인 요인을 인지하면서도 한편 업무로 인한 스트레스가 많았다. 경력이 증가함에 육체적으로 밤 근무가 힘들어짐, 새로운 것을 수용하기 어려움을 호소하였다. 업무상 의사에게 보고하기, 소아 환자 정맥주사하기, 과도한 업무량, 장비와 물품부족 등을 스트레스 요인으로 들었다. 환경적으로는 프라이버시가 없는 갱의실, 식사를 못할 정도로 먼 식당 위치등도 스트레스 요인으로 제시되었다.

나이트가 너무 힘들고, 업무시간에 일 끝내기가 너무 버거워요.(참여자 1).

보고에 대한 스트레스가 유선통화를 하는 것 자체가 또 스트레스, 보고하면 아니나 다를까 콜 다시 소리 지르

는 거예요.(참여자 6).

8년차인데 7개 나이트를 뛰어서 스트레스예요.(참여자 9).

### (2) 간호조직의 한계

참여자들은 업무 스트레스 외에도 간호업무와 간호조직에 대한 한계를 인식하였다. 구체적으로 구성원으로부터 인정받지 못하고 무시당하거나, 적합한 호칭으로 불리지 못할 때, 간호부가 힘이 없다고 느낄 때, 환자통증조절을 위해 더 이상 해줄 중재가 없을 때 좌절하였다. 또한 참여자들은 부당한 인력조정, 부당한 근무지 이동 등의 인사조치가 있을 때, 업무에 비해 급여가 낮고 신규와 경력간호사의 급여차이가 별로 없다고 느낄 때, 잦은 신규의 이직 등으로 인력이 부족할 때, 전문직에 대한 회의를 느끼고, 한계에 직면하는 것으로 나타났다. 참여자들의 업무 스트레스를 가중시키는 요소로 육아휴직을 자유롭게 사용하지 못함, 신규간호사만 우선시함, 환자의 부당한 대우, 직장 내 괴롭힘 등의 분위기를 들었다.

꼭 멀쩡한 환자도 제가 근무만 하면 꼭 뭘 일이 생거요.... 1층 환자였는데 린넨을 달라는 거예요. 저희 환자가 아닌데. 환자 말만 듣고 선생님들이 저한테 너 그렇게 하면 어떻게 하나... 너무 서러워서 진짜 내가 여기서 지금까지 이런 거 누리려고 있었나?(참여자 9).

사실 휴직서 내기가 너무 눈치 보여요.(참여자 6).

일은 똑 같아요 어디를 가나, 문제는 인간관계 때문에 오히려 밑에 애들 때문에 힘들어서 그만두는 경우도 있어요. 저 뿐만 아니라 동기들이 다 당했었어요.(참여자 9)

## 4. 핵심 범주

참여자들은 다른 경쟁력 있는 대안이 없는 상태에서 제도전보다는 안정적인 나의 길을 택하고 현실을 수용하고 나의 길에 머무르고자 하였다. 참여자들은 기회비용을 들어가면서 새로운 직장으로 옮기거나, 새로운 직업영역에 뛰어들어 겪는 어려움보다는 현재의 직장에서 적응하려 했다. 참여자들은 두려움이 싫어서 변화를 택하지 않았으며, 새로운 시작과 도전에 기피하고 안정을 추구한 것으로 드러났다. 또한 참여자들은 업무 스트레스와 간호조직의 한계에 직면하면서 안정적인 나의 길, 나의 삶에 머무르고자 하였다. 즉, 참여자들은 힘든 인간관계를 그냥 내려놓기로 작정하고, 스스로에게 모든 사람에게 사랑받을 수 없다는 사실을 수용하고, 타산지석으로 좋



은 자아상을 구축해 나가기를 원하였다.

사람들과 적응, 새로운 환경에 적응 그게 제일 큰 거 같아요. 다른 조직으로 가면 지금 같이 일하는 사람과의 교류라든지 교감, 관계 때문에 어느 정도 일이 수월한데, 모 든 것을 다시 시작해야 되잖아요.(참여자 8).

다른 것을 해보고 싶긴 한데 그게 무서운 것 같아요. (참여자 9).

어디를 가나 똑같은데 여기저기 방황하고 다녔구나. (참여자 8).

## 5. 행위/상호행위 전략

제도전보다는 안정적인 나의 길을 택한 참여자들은 ‘현실 을 직시하고 배움과 교감을 통해 스스로 힘을 찾기’란 행위/상 호행위 전략을 사용하였다. 구체적으로 ‘동료와 교감하여 사 기 충전하기’, ‘현실수용하기’, ‘학업으로 활력 찾기’의 3가지 범주가 도출되었다.

### 1) 동료와 교감하여 사기 충전하기

참여자들은 입사동기 친구들과 자주 만나 이야기하고 식사 하고 놀러 다니면서 힘들어도 서로 위로하고 지지하면서, 끈 끈한 정으로 조직에 남아있게 된다고 하였다. 본인의 사직으 로 동료가 힘들 것을 걱정하는 배려와 인정도 드러냈다. 이들 은 잦은 만남과 교감으로 때로는 자연스럽게 간호업무개선 에 대한 의견교환으로 발전되어 사기를 충전하였다. 또한 참여자 들은 동료와 교감하여 사기를 충전하는 한편, 모든 직장은 다 힘들다는 점, 상대방을 변화시키기 어려움, 상대방과의 나와 의 다름을 인식하였다. 이렇게 참여자들은 인간관계의 어려움 에 대해 마음을 비우고 끊임없이 마음을 다스렸다.

좋은 사람들을 만나 좋은 도움을 받고 좋은 관계를 맺 고 그러면서 한 고비 넘어가고.(참여자 2)

보호자나 의사와 트러블 그 기분에 못 견디겠는 거예요. 그래서 그만두어야지 생각했다가도 일 끝나고 후배들 이랑 이야기하다 보면 그게 또 사그라지고, 제가 빠져버리 면 빠진 만큼 그 친구들이 또 메꿔야 하니까요.(참여자 6)

그 사람 특이하다 생각하고 스스로 괜찮다 생각하면서 그냥 투덜거리며 말로 풀어버려요.(참여자 1)

혼잣말 하면서 스트레스를 풀고, 새로워서 계속 되짚 어보면서 생각하지요.(참여자 2)

## 2) 현실수용하기

참여자들은 조직에 머무르기로 마음을 굳히고 현실에 순응 하였다. 그들은 스스로 인내를 다짐하면서 녹록치 못한 현실을 수용하려했다. 일부참여자는 부당한 근무지 이동을 당했을 때 도 사직할 때 하더라도 끝까지 잘해보겠고 사직하겠다고 결심 했다. 일하는 동안 최선을 다하고 솔선수범하려했고, 지나간 시간을 회상하면 열심히 일한 자신의 모습을 발견하기도 했다.

위드로 나와서 아, 그때 되게 힘들었어요. 사람들이 잡 을 때 나가야지. 그렇게 버텼던 것 같아요.(참여자 3)

일하는 동안 욕은 먹지말자. 나름 열심히 하려고 했어 요.(참여자 1)

## 3) 학업으로 활력 찾기

안정된 길을 택한 참여자들은 학업이나 대학원과정을 통해 지적욕구를 충족시키는 한편 전문적 성취에 대한 흥미를 느끼 면서 해이해진 마음을 바로잡고 활력을 찾아나갔다. 일부 참 여자들은 대학원 교육과정을 통하여 학부과정에서 접하지 못 했던 새로운 학문적 영역에서 신선함과 새로운 간호학에 대한 자긍심도 느낀 것으로 나타났다.

대학원 다니니까 그 순간이 되게 행복했어요. 신선한 느낌. 내가 하고 있는 일이 이런 분야도 있는 일이었구나, 와와 너무 느낌이 달랐어요.(참여자 1)

## 6. 결과

참여자들은 안정적인 나의 길을 선택하여 ‘간호사 생활에 젓 은 익숙함’에 이르렀다. 간호사 생활에 젓은 익숙함은 긍정과 부정적 측면으로 나타났는데, 긍정적 결과는 ‘일과 직장에 대한 익숙함’, 부정적인 결과는 ‘막연한 불안과 회의’로 나타났다.

### 1) 일과 직장에 대한 익숙함

참여자들은 병원에 대한 자부심, 나의 일에 자긍심을 가지 게 되었다. 따라서 확실하고 획기적인 일이 아니면 사직을 안 할 것으로 생각한 가운데 시간은 유수와 같이 흘러가고 하루 일과도 잘 넘어간다고 느꼈다. 이들은 자기일, 자기직장, 자기 생활에 어느덧 익숙해지고, 크고 작은 일상에도 많이 익숙해 진 자신을 발견한다. 동시에 참여자들은 익숙함 속에서 좁은 영역에 갇힌 일상도 경험하였다. 따라서 이들은 업무상 인간 관계의 폭과 깊이도 매우 제한적이고 좁아짐을 느끼고, 간호

업무가 제대로 인정받지 못하면서 업무자체의 자율성도 많지 않음을 실감하면서 일정한 한정된 영역에 갇히는 반복적인 일상을 경험하였다.

근데 시간이 잘 가는 것 같아요.(참여자 5)

그냥 제 스스로 괜찮게 하는 것 같아요.(참여자 2)

처음에 1년 들어왔을 때 20년 어떻게 버티나 했는데 벌써 7년.(참여자 4)

인간관계가 좁아지는 것 같아요 매일 보던 사람만 보니까.(참여자 3)

## 2) 막연한 불안과 회의

참여자들은 일과 직장에 대한 익숙함에 안주하면서도 한편으로 자기발전이 없고 나이가 들어도 간호를 계속할 수 있을지에 대한 걱정, 뚜렷한 진전이 없이 하루하루 그냥 살아가는 자신과 업무상 무조건 참아야 하는 갈등 속에서 회의감도 엄습하였다.

나이가 드니까 이거를 계속 할 수 있을까?(참여자 4)

하루하루 그냥 걱정만 하고 살아.(참여자 4)

약간 미래가 막혀 있는 느낌.(참여자 3)

## 논 의

본 연구는 임상에서 경력간호사의 조직 잔류에 대한 경험을 근거이론방법을 이용하여 탐색하였다. 연구결과 경력간호사의 조직 잔류에 경험의 핵심범주는 ‘제도전보다는 안정적인 나의 길을 택함’으로 나타났다. 이러한 결과는 임상간호사의 사직율이 크게 줄어들지 않고 있는 현실에서 간호사 보유 측면에서[10] 긍정적 의미를 주는 결과로 해석된다. 또한 연구결과 임상의 경력간호사들은 간호사 일은 힘들지만 견딜만하고 산업계 전반의 다른 직종과 비교하여 급여 면에서도 뒤처지지 않는다고 평가한 점은 향후 간호발전에 긍정적인 결과로 해석된다. 반면에 간호사들이 임상에서 경력이 쌓여감에 따라 자신들의 경쟁력에 대한 의구심과 전직이나 이직에 대한 뚜렷한 대안이 없는 상태에서 기인한 것이므로 경력에 따른 인력개발 접근을 시사한다.

본 연구결과 간호사들은 이직과 전직에 대한 기회비용을 따져보고 떠남과 머무름 간에 갈등을 가진 양가감정을 드러냈다. 이에 대한 긍정적인 해석은 간호사들이 그들이 처한 현실을 직시하고 있다는 점이고, 부정적인 해석은 최선이 아닌 차

선택으로 임상에 머무를 수밖에 없다는 점이다. 이러한 결과는 이직에 대한 준비가 안 되어서 재직하고 있다는 연구결과[17]와 맥을 같이 하고 있으며, 조직을 떠나거나 남았을 때의 이익과 손실의 비교 등이 이직의도에 영향을 준다는[13]점에서 본 연구결과를 뒷받침하였다. 따라서 현재 조직에 잔류한 간호사들의 재직의도를 강화시키고 조직에 뿌리를 공고히 내릴 수 있도록 보다 세심한 인력관리 대책이 필요하다. 세부적으로 조직에 머무르게 하는 우호적인 여건으로 간호사들은 언어폭력이 없는 조직분위기도 나타났는데, 이는 간호사를 대상으로 한 근무지 폭력에 관한 연구결과와 같은 맥락이었다[18]. 또한 고향에서 부모와 동거, 연고지 근무하기 등이 우호적인 조건으로 나타났는데, 이는 병원간호사의 재직의도 연구에서[17] 집과의 거리가 포함되었으므로 간호인력 채용에 참고 할 필요가 있다. 본 연구결과 간호사의 임상근무지속에 대한 우호적 여건으로 육아 휴직기간확대, 특수부서의 근무조건 등이 제시되었으나, 육아의 버거움과 업무상 얽힌 인간관계 어려움 등도 있어 의사소통과 인간관계의 어려움이 보고된 다른 연구결과와 같았다[19,20]. 이는 임상간호사의 이직경험연구에서도 부적절한 근무환경과 미성숙한 대인관계가 이직요인으로 보고된 결과와 유사하였으며[21], 초보간호사의 이직의도 경험연구에서 초보간호사들이 이직의도를 가졌던 경험으로 대인관계 스트레스가 가장 많았으며[22], 이직계획 이유로는 보수, 업무량, 복지 및 근무환경으로 나타난 바와 같은 맥락을 보였다. 또한 아직까지도 간호사의 여성비율이 압도적으로 많은 실정에서[23] 간호사들이 육아와 일을 병행에서 발생하는 버거움과 고통에 대한 보다 현실적인 차원의 지원과 정책보완과 실천 등이 뒤 따라야 한다.

본 연구결과 간호사들은 그들이 조직에 머무르는 현실적인 이유로 연금과 같은 노후대책 보장과 동료와 가족의 지지였다. 이러한 결과는 간호사의 재직 의도는 업무에 대한 압력이 적고, 동료와의 협동이 높고, 관리자의 지지와 자율성이 높을 때 적었다는 보고와[24] 같았다. 또한 간호사들이 간호를 할 만하다고 인식한 점은 일 연구[17]에서도 간호사의 전문직관이 재직의도로 확인된 바와 같았다. 그러나 여러 연구에서 지적된 바와 같이 업무 스트레스가 많고, 간호전문성이 제대로 인정받지 못하고 간호조직의 한계한 점은[17,18] 극복해야 할 여전한 과제로 나타났다. 또한 스트레스요인으로 경력자의 밤근무의 어려움과 새로운 변화수용의 어려움은 교대근무가 간호직의 최대 문제점으로 확인된 선행연구[17]와 유사하였다. 따라서 간호사의 경력과 연령을 고려한 근무표 작성과 인사배치 정책과 변화에 대처할 수 있는 역량제고를 위한 교육적 접근

이 필요하다. 또한 경력자도 업무 중 의사보고에 대한 스트레스를 표한 점은 주목할 부분이다. 간호업무는 근본적으로 의사와 상호의존적인 관계에서 수시로 의사소통을 한다. 최근 환자에 대한 보고와 의사소통은 환자안전에서 중요성이 강조되면서 다양한 의사소통전략이 구사되고 있으나[25,26], 여전히 의사와 의사소통의 어려움을 경험하는 것으로 나타났다. 따라서 의료진과의 의사소통에서 보완해야 할 점을 점검하고, 효과적인 의사소통을 위한 체계적인 대책수립과 접근이 요구된다.

본 연구결과 간호업무자체의 한계, 부적절한 인력배치, 불공정한 인사정책, 부당한 대우나 호칭 등은 조직 잔류에 부정적 요인으로 나타났는데, 이는 다른 연구결과와[17,27,28] 유사하였다. 또한 경력간호사는 신규와 급여차이가 많지 않다고 생각했는데, 임상경력이 충족되고 임상승단을 통과하면 보상을 차별화하는 간호사경력개발시스템[13] 적용으로 경력간호사 사기진작과 보상강화가 필요하다. 최근 신규간호사의 사직율이 전체 간호사의 평균 사직율을 상회하고 있는데[29], 본 연구에서도 잦은 신규이직의 여파가 전체 간호사에게 과급되어 경력간호사 고충이 큰 것으로 나타났다. 이에 신규간호사뿐 아니라 경력간호사 사기진작과 동기화 전략을[28] 구상할 필요가 있다. 또한 본 연구결과 간호사들은 간호 전문성 인정이 부족하다고 인식하였는데, 이는 전문 직업성이 높을수록 직무몰입과 조직몰입이 높아져 이직의도가 낮아지고[30], 간호사 재직의도는 업무압력이 적고 동료와의 협동이 높고, 관리자의 지지, 자율성이 높을 때 낮아진 연구결과[24]에 비추어 볼 때, 간호사를 위한 경력개발시스템의 적용으로 자긍심을 고취시키고 간호사들이 인정받는 간호사로 당당히 일할 수 있는 기회를 제공하도록 체계적인 접근이 필요하다. 본 연구결과 간호사들은 잘 정비된 육아휴직 제도를 좋은 요인으로 인식하고 있었으나 실제로 육아휴직 제도를 자유롭게 활용하는데 어려움이 있었고, 아무런 이유 없이 괴롭힘을 당하고, 힘든 인간관계를 경험하였다. 이러한 점은 간호조직문화나 조직분위기와 연관된 것으로 간호사를 대상으로 한 직장 내 약자 괴롭힘과 무례함에 대한 연구에서 약자 괴롭힘은 이직의도와 25% 정도의 관계가 있으며, 무례함도 간호사의 이직의도에 영향을 주므로[28] 간호관리자에게 조직문화나 풍토의 개선과제를 제시하고 있다.

본 연구결과 간호사들은 특별한 대안 없이 제도전보다는 안정적인 나의 길을 택하였는데, 그들은 기회비용을 치르고 새로운 직장이나 영역에 재진입하기보다는 어려움이 있긴 하지만 현재의 직장에서의 적응을 택하였다. 참여자들은 어려울 때 입사동기와 회로애락을 같이 하며 지지를 받았으므로 이러한 다이내믹을 고충관리 과정에 체계적으로 활용할 필요가 있

다. 동시에 머물러 있는 간호사가 전문적 성장이 중단되지 않고 발전되도록 유도하는 인력개발제도를 적용할 필요가 있다. 나아가서 익숙함에 젖어 간호라는 영역에 갇힌 간호사들에게 신선하고 활기를 불어넣기 위하여 간호사 사기진작 프로그램의 적용과 확대 등을 신중히 검토할 필요가 있다.

## 결론 및 제언

본 연구는 임상에서 경력간호사의 조직 잔류에 대한 경험을 생생하고 심층적인 경험을 파악하여 향후 간호조직 생산성에 기초를 제공하고자 근거이론방법을 이용하여 탐색하였다. 연구결과 경력간호사는 어려운 현실에서 이직이나 전직, 전업 등의 새로운 세계에 뛰어드는 도전보다는 안정적인 나의 길을 택하였다. 경력간호사들은 자신의 길을 가기 위하여 현실을 직시하고 배움과 교감을 통해 스스로 힘을 얻고 간호사 생활에 젖어 익숙함에 이르렀다. 그러나 본 연구결과 간호사들은 이직과 전직 및 전업에 대한 기회비용을 따져보고 떠남과 머무름 간에 갈등을 가진 양가감정도 있었으므로, 익숙함에 내재된 미래에 대한 막연한 불안과 잔존하는 갈등과 영역 속에 갇힌 일상 등의 부정적 결과에도 주목할 필요가 있다. 따라서 조직차원에서는 유능한 경력간호사가 조직에 오래 머무르면서 떠남과 머무름에 대한 양가감정에서 벗어나 보다 확고하고 강력하게 조직에 뿌리내리기 위하여 조직에 잔존하는 갈등, 우호적이지 못한 여건 등에 대한 과감하고 실효성 있는 개선책이 필요하다. 다른 경쟁력 있는 대안의 부재나 기회비용에 대한 고려에 기인한 것이 아닌 진정으로 머무르고 싶은 직장, 하고 싶은 일에 몰입하기 위해서는 간호 전문성 인정에 대한 대책이 필요하고, 경력간호사의 사기진작과 경력 상승에 대한 긍정적 보상으로 동기화시키는 전략이 필요하다. 본 연구결과를 바탕으로 다음을 제언한다. 체계적인 경력간호사 개발 프로그램의 도입을 검토한다. 간호업무 전문화 영역확장으로 실무 간호사들의 업무시스템의 검토를 요구한다. 업무량과 연동한 간호인력 배치, 근무환경과 물품장비 등을 포함한 최소한의 간호업무환경 기준설정과 적용이 필요하다. 이의 실효성을 위해서는 근무지 괴롭힘과 힘든 인간관계 개선을 위한 바람직한 조직문화 조성이 필요하다.

## REFERENCES

1. Kim JH. The effect of job embeddedness on turnover intention and organizational citizenship behavior in hospital em-

- ployee-focusing on moderating effect of personality traits. [dissertation]. Pusan: Kyungshung University; 2009. p. 1-132.
2. Park KW. The system and policy related to nursing program. *Nursing Inquiry*. 2006;15:5-17.
3. Ingersoll GL, Olsan T, Drew-Cates J, Devinney BC, Davis J. Nurses' job satisfaction, organizational commitment and career intent. *Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):250-63. <http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200205000-00005>
4. Shin YG. Management principle -system approach-. Seoul: Dasan Publication; 2011. p. 10-20.
5. Kim JK, Kim MJ. A review of research on hospital nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(4):538-50.
6. Cotton JL, Tuttle JM. Employee turnover: a meta analysis and review with implication for research. *The Academy of Management Review*. 1986;11(1):57-70. <http://dx.doi.org/10.2307/258331>
7. Lee MA. Effect of nurses' perception of reward and organizational commitment on their turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(3):434-43.
8. Reitz OE, Anderson MA. An overview of job embeddedness. *Journal of Professional Nursing*. 2011;27(5):320-7. <http://dx.doi.org/10.1016/j.profnurs.2011.04.004>
9. Mitchell TR, Holtom BC, Thomas W, Lee TW, Sablinski CJ, Erez M. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *The Academy of Management Journal*. 2001;44(6):1102-21. <http://dx.doi.org/10.2307/3069391>
10. Halfer D. Job embeddedness factors and retention of nurses with 1 to 3 years of experience. *A Journal for Continuing Education*. 2011;42(10):468-76. <http://dx.doi.org/10.3928/00220124-20110601-02>
11. Price JL, Mueller CW. A causal model of turnover for nurses. *The Academy of Management Journal*. 1981;24(3):543-65. <http://dx.doi.org/10.2307/255574>
12. Lee TW, Mowday RT. Voluntarily leaving an organization: an empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover. *Academy of Management Journal*. 1987;30(4):721-43.
13. Ryu JR. (A) Study on the effects of job embeddedness on staying in organization [master's thesis]. Busan: Pusan University; 2005. p. 1-109.
14. Shin KR, Kim MY. Basic of qualitative research. Seoul: Hyoonmoonsa; 2009.
15. Strauss A, Corbin JM. Basics of qualitative research: grounded theory procedures and techniques. Thousand Oaks, CA: Sage Publications; 1990.
16. Che GS, Noe WJ, Park MM, Jeong EJ, Cho YY. Survey about placement of hospital nursing. Report. Hospital Nurses Association. 2013. p. 103.
17. Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2014;20(1):15-27.
18. Park KO, Kim SY, Kim JK. Hospital nurses' experience of bullying in the workplace and burnout, organizational commitment, turnover intention and nursing productivity. *Journal of Clinical Nursing Research*. 2013;19(2):169-80.
19. Kim SY, Kim JK, Park KO. The role experience of preceptor nurses in hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(1):33-45.
20. Kim HS, Yim HW, Jeong SH, Jo SJ. An association among verbal abuse, social support and turnover intention for special unit nurses in a hospital. *The Korean Journal of occupational and Environmental Medicine*. 2009;12(4):388-95.
21. Lee YJ, Kim KB. Experience of nurse turnover. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2008;38(2):248-57.
22. Lee Sy, Oh EJ, Sung KM. The experience of turnover intention in early stage nurses. *Journal of East-West Nursing Research*. 2013;19(2):168-76.
23. Son HM, Kim HS, Koh MH, Yu SJ. Analysis of the communication education in the undergraduate nursing curriculum of Korea. *Journal of Korean Academy of Social Nursing Education*. 2011;17(3):426-34. <http://dx.doi.org/10.5977/JKASNE.2011.17.3.424>
24. Hayburst A, Saylor C, Stuenkel D. Work environmental factors and retention of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*. 2005;29(3):283-8.
25. Park YL, Yang S. Nurses manager's facilitative communication and nurses's organizational commitment, job satisfaction and empowerment. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2008;17(3):342-52.
26. Kang KH, Han YH, Kang SJ. Relationship between organizational communication satisfaction and organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(1):13-22.
27. Kwon JA. Clinical nurses' working environment and intention of retention. [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2009. p. 1-59.
28. Kim SY, Park KO, Kim JK. Nurses' experience of incivility in general hospitals. *Journal of Korean Academy Nursing*. 2013;43(4):453-67. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2013.43.4.453>
29. Kim MA, Park KO, You SJ, Kim MJ, Kim ES. A survey of nursing activities in small and medium-size hospitals: reasons for turnover. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2009;15(1):149-65.
30. Han YH, Sohn IS, Park KO, Kang KH. The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2010;16(2):17-31.