

유휴간호사 재취업 경험

변영순¹ · 김미영²

¹이화여자대학교 건강과학대학 간호학부 교수, ²이화여자대학교 건강과학대학 간호학부 전임강사

Re-employment Experience of Nurses Who Have Left the Profession

Byeon, Young Soon¹ · Kim, Miyoung²

¹Professor, Department of Nursing Science, Ewha Womans University

²Full-time Lecturer, Department of Nursing Science, Ewha Womans University, Seoul, Korea

Purpose: The purpose of this study was to explore the re-employment process of inactivated nurses returning to the nursing field and to develop a grounded theory about their re-employment experiences. **Methods:** Data was collected through a face-to-face interview and telephone interviews from 10 nurses. The ground theory methodology of Strauss and Corbin (1998) was used for theoretical sampling in accordance with their unemployment period and reason for leaving prior to re-employment; whereas works of data collection and analysis were performed concurrently. **Results:** The core category was discovered to be 'identifying a career path by striking a balance between the practical and the ideal'. This series of processes was categorized into five stages: 'trying to get a job again', 'tolerating difficulties as a beginner', 'trying their best to remain a nurse', 'trying to get another job', and 'staying in the profession till the end'. **Conclusion:** The results of this study suggest an understanding and profound insight on the issue of a nursing shortage.

Key words: Nurse, Employment, Qualitative research

서 론

1. 연구의 필요성

세계적으로 평균수명이 길어짐으로 인하여 선진국에서뿐 아니라 개발도상국인 아시아와 아프리카 지역에서도 간호사 부족 문제가 급부상하고 있다(Zurn, Dolea, & Stilwell, 2005). 미국과 영국의 간호사 이직률은 약 20% 정도로 추정되고 있으며(Zurn et al., 2005), 국내에서는 2007년 150명상 이상인 전국 187개 병원을 대상으로 한 병원간호사의 이직률은 15.8%이었지만 400명상 미만 병원의 경우 이직률이 20%에 달하는 것으로 조사되었다(Hospital Nurses Association, 2008). 특히 중소병원의 높은 이직률이 제기되고 있는데 이직률이 15% 이내일 때 병원행정이 안정적이라는 Jones (as cited in Lee & Kim, 2008)의 주장과

노인인구의 증가와 함께 간호사 부족이 더욱 악화될 것(Buerhaus, 2001)이라는 전망에 비추어볼 때 간호사 부족 문제는 모든 건강 관리 분야에서의 관심과 중재를 필요로 한다(Abualrub, 2007).

우리나라 간호사 인력의 가장 큰 문제는 간호사 인력의 지역별, 의료기관별 분포에 따른 불균형 문제이다. 최근 의료계에서 간호인력 부족 사태가 연일 최대 이슈로 부각되고 있는 가운데 특히 중소병원의 간호사 인력부족 문제는 심각한 것으로 보고되고 있다(Lee & Kim, 2008). 실제로 간호사 부족은 기관 내 적정간호인력이 보장되지 않음으로 인해 간호의 질과 직접적인 관련이 있는데 Needleman 등은 간호사 대 환자 비율이 낮을 경우 간호행위의 결과로 잠정적으로 인식되고 있는 의료감염과 병원에서 획득한 폐렴과 같은 비율이 3-12%의 감소를 나타낸다고 보고한 바 있다(as cited in Zurn et al., 2005).

주요어 : 간호사, 재취업, 근거이론

Address reprint requests to : Kim, Miyoung

Department of Nursing Science, Ewha Womans University, 11-1 Daehyeon-dong, Seodaemun-gu, Seoul 120-750, Korea
Tel: 82-2-3277-6694 Fax: 82-2-3277-2850 E-mail: mykim0808@ewha.ac.kr

투고일 : 2008년 4월 10일 심사회의일 : 2008년 4월 10일 게재확정일 : 2008년 10월 9일

이러한 간호사 부족을 위한 전략으로서 간호사 교육기관 정원을 늘리고, 현직에 있는 간호사들이 이직하지 않도록 근무조건을 향상시키며, 간호사 면허증을 갖고 있으면서 현장에서 활동하지 않고 있는 간호사들을 재취업할 수 있도록 유인하는 정책의 필요성이 제시되고 있다(Zurn et al., 2005). 첫 번째 전략인 간호대 입학 정원을 확대하는 것은 간호사 부족 문제를 간호사 공급 부족 문제로 파악한 단순한 원리로서 이에 대해 Shin (2008)은 간호사의 처우를 위해 근무환경 문제가 근본적으로 개선되지 않고는 해결되지 않으며, '장롱에 면허증을 쌓아 놓고 있는' 간호인력을 병원으로 돌아오게 하는 특단 조치가 필요하다고 주장함으로써 유휴간호사를 활성화하는데 관심이 집중되고 있다.

현재 국내 유휴간호인력 현황에 대해 Chu (2006)는 2006년도 면허 등록된 총 간호사 수는 225,385명이며 이 중 사망 및 은퇴, 해외 이주, 거주상태가 파악이 되지 않는 간호사들을 제외한 국내 가용 간호사 수는 204,785명으로 제시하였으며, 이 중 현재 직장에 다니지 않는 유휴간호사 수는 75,362명인 36.8%를 차지한다고 보고하였다. 반면, 미국의 유휴간호인력에 대해 Lafer는 간호를 떠났던 사람들 중 현재 간호사로 구직을 찾고 있거나 비간호계 직업을 갖고 있는 사람을 제외한 직장에 전혀 고용되지 않은 인력은 2000년도에 323,000명 정도이며(as cited in Zurn et al., 2005) 이 수치는 2000년도 미국 전체 간호사 수인 2,669,603명(World Health Organization, 2006)의 12.1%를 차지하는 것으로 나타났다.

Zurn 등(2005)은 간호사의 부족 현상에 대해 젊은 간호사를 채용하거나 이직하지 않도록 하기 위해서는 경력개발과 전문적 발달 기회를 추구하고 업무에 대한 긍정적인 태도를 강화하는 자아실현 모델을 강조하였다. 즉 업무의 의미를 높이고 집단의 응집력을 강화하고, 관리자와 동료로부터의 기대에 대한 이해를 높이는 등 내재적인 보상을 강화하는 측면이다. 반면 나이가 많고 경력이 있는 간호사를 위해서는 파트타임 제도 등 유동성 있는 근무형태와 육아 보조를 촉구하였으며, 무엇보다 퇴직한 간호사가 간호현장으로 돌아오게 하기 위해 나이 많은 간호사 고용에 대한 관심을 가져왔다(Andrew, Manthorpe, & Watson, 2005).

지금까지 병원에 입사 혹은 이직할 때 겪는 간호사의 경험에 대한 연구동향을 보면 신규간호사로서 입사한 경험이나 역할 적응에 대한 연구(Kim & Kim, 2005; Oh, 1997; Son, Koh, Kim, & Moon, 2001), 편입과정을 거쳐 입사한 신규간호사의 경험(Kim & Won, 2007), 이직의사가 있거나 이직한 간호사의 경험(Kang & Lee, 2003; Lee & Kim, 2008; Yi et al., 2003),

남성간호사의 적응 경험 등(Son, Koh, Kim, Moon, & Yi, 2003) 2000년 이후로 다양한 특성을 배경으로 하는 간호사들의 적응이나 경험을 질적연구를 통해 소수 이루어져 왔음을 알 수 있다. 그러나 유휴간호사가 재취업 후 어떻게 적응해가는지에 초점을 둔 연구는 없는 실정이다.

최근 국내에서는 유휴간호사를 활용하고자 2007년부터 유휴간호사 재교육프로그램을 대전, 부산, 전북간호사회, 병원간호사회를 통해 운영해왔으며 이러한 교육을 받은 유휴간호사들이 실제로 다양한 기관에 취업을 하고 있다. 따라서 유휴간호사 활용방안 마련을 위해서는 이들의 재취업 이후 경험을 심층적으로 이해하는 것이 시급한 과제라 할 수 있다.

이에 본 연구는 재취업한 간호사들의 경험을 통해 앞으로 유휴간호사들이 취업 시의 어려운 점은 무엇이며 적응해가는 과정에서 겪는 느낌이나 행동, 상호작용에 내재되어 있는 반응의 의미를 이해하고자 질적연구방법으로서 근거이론을 적용하였다. 무엇보다 질적연구는 간호사들의 다양한 맥락이 어떻게 경험되고 있는가를 이해하는데 본질적이며(Polit & Beck, 2004) 질적 연구 방법 중 근거이론은 사회 문화적 맥락에서 사회 심리적 문제를 어떻게 해결해나가는가에 대한 실체이론을 제시함으로써 문제해결에 대한 통찰력을 제시한다. 따라서 본 연구는 추후에 유휴간호사를 고용하고 활용하는 방안에 도움이 되고자 시도되었다.

2. 연구 목적

본 연구에서 유휴간호사는 간호사 면허를 소지하고 있으나 활동하고 있지 않은 간호사로서 전문직을 이직했던 간호사가 다시 재취업하여 간호현장으로 돌아왔을 때의 경험을 서술하고 그들이 어떻게 적응해가는지 그 과정을 탐색함으로써 현재 간호사 부족 이슈에 대한 이해를 돕고 유휴간호인력을 간호현장으로 이끌어내는 효과적인 방안을 제시하는데 그 목적이 있다. 구체적인 목적은 유휴간호사가 다시 재취업하여 느낀 경험과 적응과정을 기술하고 탐색하며, 재취업과정에서 겪는 사회, 심리적 문제를 어떻게 해결해가는가를 설명하는 실체이론을 구축하는 것이다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 유휴간호사가 재취업 후 어떤 생각과 느낌을 갖고

적응해가는지 그 의미에 대한 심층적인 지식을 얻고자 Strauss와 Corbin (1998)의 근거이론방법론을 적용하여 의미와 경험의 구조가 완성될 때까지 이론적 표집, 자료 수집과 분석을 순환적으로 반복하는 질적연구이다.

2. 연구 참여자

연구 참여자에 대한 선정 과정에서 먼저 병원간호사회에서 주관한 유휴간호사 교육프로그램에 참여한 명단을 병원간호사회의 협조를 통해 얻었으며, 그 명단 중 연구에 참여하기로 동의한 간호사 7명이 선정되었다. 또한 2개 기관의 부서장의 협조하에 교육프로그램에 참여하지 않은 다른 3명의 간호사가 더 선정되었다. 연구 참여자의 수는 총 10명으로 면담에서 같은 유형과 범주가 반복적으로 나타나고 더 이상 새로운 범주가 나타나지 않은 즉 자료가 포화상태에 이를 때까지 표집한 숫자였다. 처음에는 참여에 동의한 사람 중심으로 편의 표집하였으며, 면담이 진행되면서 Glaser와 Strauss (1967)가 주장한 이론적 표본추출의 원칙에 따라 참여자가 이전에 이직할 때 자발적 이직인지 혹은 비자발적 이직인지 또 이직 후 다시 재취업하기까지 휴직 기간이 1년 미만인 경우와 1년 이상인 경우에 따라 각각 재취업에 대한 계획과 일의 소중함에 대한 속성의 차이에 변화가 있었다. 따라서 속성을 변화시키는 이직 사유와 이직 후 기간에 따른 차이를 보고자 이론적 표본추출을 통해 참여자를 선정하였다.

3. 자료 수집

자료 수집 기간은 2008년 6월 1일부터 7월 12일까지였으며, 참여자들과의 면담 장소는 참여자의 편의성을 고려하여 참여자의 집이나 기관 내 회의실, 연구자의 연구실 등에서 이루어졌다. 10명의 참여자 중 7명은 직접 면대면으로 면담을 하였고 3명은 전화로 메모를 하면서 면담을 시행하였다. 면대면 면담에 소요된 시간은 평균 1시간 20분이었으며, 전화면담은 평균 40분 소요되었다. 전화 면담은 면대면 방법에 비해 참여자의 자세나 제스처를 직접적으로 확인할 수 없어 참여자를 관찰할 수 없다는 약점은 있었으나 참여자가 녹음기에 의해 오히려 불편해할 수 있다는 것과 연구자도 경청에만 집중할 수 있는 장점이 있었다. Cook, White, Stuart와 Magliocco (2003)는 면대면과 전화로 면담하는 방법을 비교하고자 동일한 질문과 기억보조기구를 이용하여 전화 면담 후 4주 후 면대면 면담과 비교한 결과 정확한 일치율을 나타냄으로써 전화로 면담을 하는 것은 상세한 정보를 얻을 수 있는 신뢰 있는 방법이라고 주장하였다.

면담을 가이드하기 위한 질문으로 면담 초기에는 개방적이고 구조화되지 않은 질문으로 시작하였다. 따라서 “재취업 후 느낀 점에 대해 이야기해주시오”와 같이 광범위한 질문으로 시작하였으며, 연구가 진행됨에 따라 “이전의 직장생활 경험과 현재와는 어떤 차이가 있습니까?”, “간호관에 어떤 변화가 있습니까?”와 같이 구체적이고 대조적인 질문을 하였다. 한 사람당 평균 면담 횟수는 1-2회였고, 1차 면대면으로 면담한 참여자들은 2차 면담 시에는 전화로 추후질문을 하였다. 참여자들은 재취업 동기로서 자기만족감을 제시하였는데 추후 질문에는 “만약 직장을 갖지 않고 가정에만 있었다면 자기만족감은 어떠하겠습니까?”와 같이 ‘만약 ~그렇다면’의 질문 형태를 하였고, “다른 참여자는 이 직장에서 적응하며 오래 근무하고 싶다고 말했는데 당신은 어떻게 생각합니까?”와 같이 모델을 타당화하기 위한 질문도 하였다. 면담 내용은 녹음한 후에 연구자가 직접 필사하였다. 이론적 포화는 10명의 참여자와 총 면담 횟수가 22회 때 범주의 포화가 도달되었다.

4. 자료 분석

자료 분석은 Strauss와 Corbin (1998)의 방법론에 근거하여 코딩과 패러다임, 지속적인 비교방법과 같은 방법론적인 지침에 근거하여 분석하였으며, 자료를 동시에 수집하고 분석하였다. 코딩에 앞서 연구자는 전체 그림에 대한 감각을 얻기 위해 원 자료를 반복적으로 읽음으로써 자료에 몰입할 수 있었다. 다음 줄 단위 분석을 통해 개념을 확인하고 자료의 유사점과 차이점을 비교하는 지속적인 비교 과정을 통해 범주가 확인되었다. 범주가 확인됨에 따라 범주 간의 관계가 확인되고 범주의 속성과 차원을 확인하는 선택적 질문을 통해 패러다임 모형이 확인되었다. 범주를 더욱 추상화하는 과정을 통해 핵심범주와 시간의 흐름에 따른 과정단계가 제시되었으며 핵심범주를 중심으로 각 과정단계 및 범주 간의 관계를 제시하는 유휴간호사 재취업 경험 모델이 출현하였다.

각 면담 후 반성적인 ‘메모’는 이론적 표본추출의 방향을 제시하였으며, 메모를 통해 이론적 민감성을 높이고 자료로부터 개념화의 단계로 진행하도록 분석단계에서 이용되었다.

5. 윤리적 고려

본 연구의 윤리적 고려로서 연구자는 참여자에게 면담을 시작하기 전에 연구의 목적과 연구 방법, 면담내용의 녹음 등을 설명하고 서면동의를 받았다. 아울러 면담 시작 전에 참여자의 소

속기관의 부서장에게 연구 목적을 설명하고 구두 동의를 받은 후 면담을 시작하였다. 또한 참여자가 연구에 동의하였다 하더라도 연구 진행 중 언제라도 참여를 중단하거나 거절할 수 있다는 점, 참여자의 개인적 비밀과 익명성을 보장한다는 점, 면담 자료를 연구 이외의 목적으로 사용하지 않고 추후에 폐기할 것이라는 점 등에 대해 알려주었다. 각 참여자에게 참여에 대한 사례로 소정의 사례금을 제공하였다.

6. 연구의 신뢰도와 타당도

Morse, Hutchinson과 Penrod (1998)는 질적연구에서의 타당도는 이론을 생성하는 동안 입증의 과정을 통해 귀납적으로 유도되므로 질적연구로 유도된 이론을 검증하는 것은 지속적인 자료 수집과 분석의 동시과정에서 확인되는 본질적인 것이라고 주장하였다. 본 연구는 도출된 결과의 타당성을 확립하기 위해 자료를 지속적으로 비교하고 대조하며 질문하는 과정을 거쳤으며 절차의 준수 등을 엄격하게 적용하였다. 또한 참여자를 통한 확인과 검증과정을 위해 두 명의 참여자와 추출된 결과에 대해 지속적으로 의견을 나누었으며 최종적으로 “저희들의 의견이 잘 반영되었어요”라는 피드백을 받았다. 연구자 간 신뢰성을 확보하기 위하여 연구자들은 처음에 면담을 시작하면서 새로운 주제에 근거한 면담 가이드를 위해 모임을 가졌으며, 그 후 자료에서 나타난 개념과 이슈를 확인하기 위해 독자적으로 분석을 한 후 여러 차례 서로 토론을 통해 합의점에 도달하였다. 범주 추출 과정에서의 신뢰성 확인을 위해서 면담 동안 같은 질문을 다른 형태로 제시함으로써 반복확인을 하였으며, 여러 유형의 질문을 통해 분명하지 않은 개념을 확인하는 절차를 거쳤다.

7. 연구 참여자의 특성

본 연구에 참여한 간호사의 평균 연령은 37세로 29-50세의 범위였다. 이 중 7명은 기혼이고 3명은 미혼이며, 마지막 직장을 이직한 후 재취업하기까지 가진 휴직기간은 평균 7년 6개월로서 1-20년 기간이었다. 대부분의 이직 이유는 결혼, 육아, 질환 등의 이유로 퇴직하였고, 현재 취업하고 있는 직장의 근무 경력은 7-15개월이었으며, 이 중 유휴간호사 재교육프로그램에 참여했던 사람은 7명이었다. 현재 근무하고 있는 의료기관의 형태는 3차 의료기관이 3명, 종합병원이 1명, 중소병원이 6명이었고 한 사람만 임시직이었고 모두 정규직이었으며, 한 사람의 관리자 급을 제외하고 모두 3교대 근무를 하였다.

연구 결과

1. 핵심범주: ‘이상과 현실의 차이 헤쳐나가기’

본 연구의 참여자는 이전의 기관에서 이직을 한 후 유휴간호사로서 가정에 있다가 병원간호사회에서 주최한 재교육프로그램이 계기가 되거나 새로운 병원 건립으로 경력간호사 모집이 계기가 되어 재취업을 한 간호사로서 재취업 현장에서 어떤 경험을 하고 적응해가는지를 설명하기 위해 근거이론방법의 패러다임 모형을 이용하여 분석하였다.

본 연구의 핵심범주는 간호사들이 재취업 현장에서 이상과 현실의 차이를 헤쳐 나가는 과정이었다. 유휴간호사로 만 1년에서 20년 기간이라는 세월을 보낸 후 간호사로 취업을 하면서 과거처럼 대학을 졸업하면 의례적으로 취업을 해야 하는 의미에서가 아니라 유휴간호사로서 쉬고 있던 세월은 곧 간호사로서의 능력과 기술이 사장되어 있던 기간이었으며 이는 늘 마음속에 뭔가 하려다가 뜻을 펼쳐보지 못했다는 아쉬움을 의미하기도 하였다. 재취업을 한 간호사들에게 현실은 당장 야간 근무를 감수해야 하고 3교대 근무를 해야 하며 전산이나 약품, 의료기계 및 물품 등 의료환경의 변화에 부응해야 하는 어려움에 직면하였다. 그러나 간호에 대한 이상에 있어서 ‘간호는 변한 것이 없어요’, ‘간호의 기본은 예나 지금이나 같아요’라고 언급한 것처럼 취업 전에는 업무에 대한 두려움과 내가 할 수 있을까하는 자신감이 부족했지만 업무를 시작하고 보니 예상과 달리 일에 대한 자신감을 가질 수 있었다. 나이가 40대 이후이고 휴직 기간이 길면 길수록 간호사들은 현실에 최선을 다하고 업무를 익히는데 배로 노력을 하면서 현 직장과 업무조건에 만족하는 경향이 있었지만 나이가 30대 전후이고 휴직 기간이 짧으면 짧을수록 과도한 업무 부담과 저임금에 대한 불만을 갖고 더 좋은 직장을 찾거나 이직을 준비하고 있었다. 두 그룹이 완연하게 분류가 되었지만 두 그룹 모두 간호사로서 평생 일하겠다는 포부를 밝힌 것은 이들이 대학을 갓 졸업하고 입사한 신규간호사와 달리 유휴간호사로서 쉬고 있다가 재취업을 한 것은 스스로 선택한 길이며, 재취업의 어려움을 경험하였고 무엇보다 일의 소중함, 일에 대한 애착을 갖고 있기 때문이었다.

간호사들은 이직을 한 후 3개월이 지나면서 이직을 후회하였다고 진술하였는데 다시 취업을 한 후 간호사로 경험을 하면서 느낀 중심적인 생각은 ‘일에 대한 애착’이었다. 간호사들은 직장을 이직한 후 시간이 지날수록 가정에 있는 것을 오히려 힘들어 하였다. 활동을 하지 않을 때 멍해지는 느낌이 들고 몸이 쑤신다고 표현함으로써 자신을 일 체질로 비유를 하였으며, 또 한

편으로 일부 간호사는 일을 꼭 하고 싶다는 것보다 간호를 하는 것이 좋고 간호가 적성에 맞아서 일을 한다고 표현을 하였다. 간호사들은 업무를 다시 하게 되어 몸은 힘들지만 지금 있는 곳이 진정으로 내 자리에서 있는 느낌이 든다고 제시함으로써 육체적, 정신적으로 일의 소중함을 느끼고 있었다.

간호사들이 일에 대한 애착을 갖게 된 배경에는 자기개발을 위한 것이었는데 무엇보다 과거에 이직을 하여 후회를 한 경우에는 자신의 삶을 완성하지 못했다는 아쉬움으로 만족감이 저하되어 있었으며 취업을 할 수 있는 나이가 일반적으로 제한되어 있기 때문에 시기적으로 재취업할 수 있는 기회를 포착하고자 노력을 하였다. 또한 앞으로 봉사활동의 뜻을 갖고 있기 때문에 간호사로서의 능력과 기술을 계속 유지하고자 하는 의욕도 표현을 하였다. 이와 같이 나 자신의 미래에 대비할 수 있었던 것은 자녀에 대한 양육에서 어느 정도 부담을 덜 수 있는 기회가 있었음을 의미하였다. 가령 자녀를 돌보아줄 수 있는 가족의 도움이 가능하거나 아이가 부모의 보살핌에서 자립이 가능해진 경우 등이었다.

간호사들은 이직을 하게 된 연유가 자발적 혹은 비자발적 이직 여부에 따라 취업에 대한 준비 태도가 달랐다. 결혼이나 육아, 질환 등 본인의 의도와 상관없는 이직의 경우 재취업을 위한 준비로서 나이를 염두에 두고 인터넷을 통해 정보를 파악하는 등 지속적인 재취업 준비를 하고 있었다. 이전의 근무경력이 길거나 근무지가 중환자실이나 응급실에 근무했던 경험은 어떤 현장에도 적용할 수 있는 자신감을 갖게 하였으며 컴퓨터나 NCLEX 공부는 간호사들에게 취업을 위한 필수조건으로 거론되었다. 또한 보수나 근무조건과 같은 보상수준 역시 재취업 시 고려해야 할 조건이었다. 특히 보수가 간호사로서 일한 업무의 대가가 아니라고 판단을 할 때 일한 만큼의 보상을 받아야 한다는 입장을 고수하였다.

그러나 재취업을 하는데 무엇보다 가족의 후원은 절대적인 지지였다. 가족들은 각자 역할 부담을 담당하였고 특히 남편은 취업 이전의 패턴과 다르게 솔선수범하여 가사 일을 도왔다. 청소년기 이후의 자녀는 어머니의 직장생활을 격려하고 지속할 수 있도록 배려를 하였다. 대부분의 참여자들은 나이가 많다는 기준을 40대 초반 이후로 보았는데 나이가 많은 간호사들은 취업을 시도하면서 사회적인 제약을 실감하였다. 일반적으로 연령 제한이 없다는 규정은 형식적임을 알 수 있었고, 경력이 많은 것이 큰 걸림돌로 작용함으로써 간호사가 부족하다는 사회적 인식과는 달리 실제로는 커다란 장벽을 느꼈다. 본 연구의 참여자 중 대부분은 병원간호사회에서 주최했던 유휴간호사 교육프로그램에 참여하였는데 그 교육은 간호에 대한 전체적인 흐름을

파악하는데 도움을 주었으며 다시 취업을 할 수 있게 하는 자신감을 갖게 함으로써 취업에 대한 직접적인 계기가 되었음을 알 수 있었다.

간호사들이 재취업 후 업무에 대한 자신감을 가질 수 있었던 것은 연륜에 의한 다양한 전략을 추구한 결과라고 볼 수 있다. 간호사들은 무엇보다 원만한 대인관계와 의사소통 능력으로 동료, 상사, 환자 보호자와의 관계가 원만하였고 그러한 관계를 유지하기 위하여 나이를 잊고 연배가 어린 동료 간호사들에 대한 배려를 하였으며, 모든 일을 솔선수범하여 행동하며 필요에 따라 자신의 의사표현을 적극적으로 표현하기도 하였다. 또한 유연한 사고와 태도를 갖고 상대에 대한 이해의 관점을 달리하였다. 그러나 현실적 조건에 만족하지 않은 간호사는 이전의 경험에 비추어 다시 취업을 위한 조건을 꼼꼼히 따지고 조건에 맞추어 방향을 파악하여 나갔다. 취업의 조건에서 포기하고 양보할 부분과 마지막까지 고수해야 할 부분을 분류하는 등의 전략을 이용하여 자신이 보완하고 보충할 부분을 준비하고 있었다.

이와 같이 유휴간호사로서 재취업 경험은 이상과 현실의 차이를 헤쳐 나가는 과정이었는데 어려운 재취업 과정을 통해 입사한 일부 간호사들은 직장생활에 책임감을 느끼고 현실에 최선을 다하는 등 직장의 안정권에 진입하려는 노력을 하였으며, 반면 일부 간호사들은 필요 시 직장을 이동할 수 있다고 생각을 하거나 현실의 과중한 업무 부담과 열악한 보수체계 때문에 다른 직장을 모색하는 등 현실에 만족하지 않고 또 다른 직장을 찾아 나설 준비를 하였다.

2. 유휴간호사 재취업 경험 과정

유휴간호사의 재취업 경험은 시간의 흐름에 따라 이상과 현실의 차이를 헤쳐 나가는 5단계의 하위과정을 나타냈다. 각 단계는 '재취업에 도전하기', '신규간호사로서의 어려움 극복하기', '최선의 노력을 다하기'와 '다른 근무 장소 모색하기', '전문직에 끝까지 남기' 과정을 나타냈으며, 각 단계별 특성은 핵심범주 중심으로 재취업 경험의 변화 및 과정을 이해하도록 돕고 설명을 제공하였다(Figure 1). 유휴간호사들은 기대와 달리 재취업의 어려움을 실감하였으며 시행착오 과정을 통해 취업의 문을 두드렸다. 무엇보다 야간 근무는 자신이 감수해야 할 영역이었으며, 오랜 기간 동안 공백을 딛고 나왔으므로 마음을 비우고 욕심을 버리면서 새로운 직장 생활을 감수하였다. 간호는 자신감 없고 두려운 것이 아닌 친숙하고 금방 익숙해지는 부분이었지만 새로운 의료 환경과 변화된 의료지식을 습득하는데 남보다 배로 노력을 하였다. 반면 낮은 보수체계와 과도한 업무 부담은

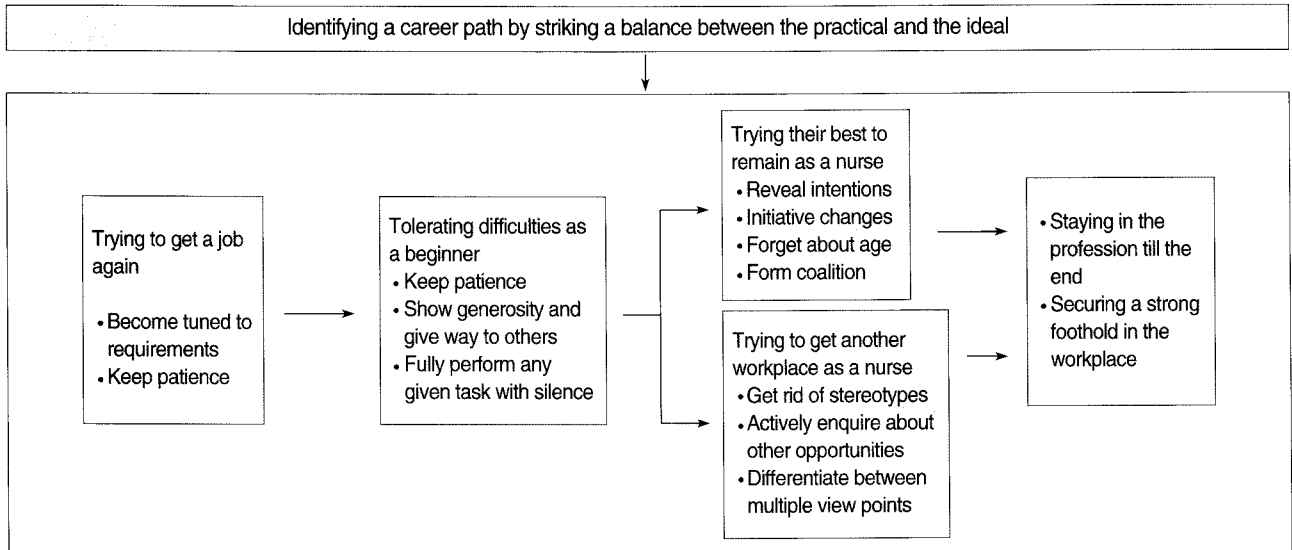


Figure 1. Re-employment experience process of nurses who have left the profession.

더 좋은 직장을 찾아 재도전할 수밖에 없는 자존심 문제였다. 그러나 현재의 직장에 정착을 원하는 간호사나 또 다른 직장을 물색하는 간호사들에게 있어 공통점은 유휴간호사로서 과거에 이직했던 경험은 일의 소중함을 알게 하고 오랫동안 직장생활을 갖고자 하는 바람을 나타냈다.

1) 재취업에 도전하기

재취업에 도전하기 단계에서 간호사들은 재취업을 하려고 문을 두드렸을 때 실제적으로 취업이 쉽지 않다는 것을 실감하였다. 취업을 위해 여러 기관을 방문을 하고 답신을 받지 못하는 과정을 통해 초기의 자만심이 좌절감으로 변하였고, 의기소침해지고 상처를 받았으며, 다른 직종으로 이전할 것을 고려하기도 하였다. 취업이 어려운 연유에는 나이와 경력이 걸림돌로 작용한 것으로 인식하였으며 경력을 인정받지 못하는 조건임에도 기관에서는 기존에 있는 나이 어린 사람과의 융화를 문제로 삼아 기피하였다. 대부분의 간호사들은 이러한 어려움을 극복하고자 자신을 재정비하고 나의 현실적인 조건과 사회의 조건을 맞추어 나갔으며, 여러 번의 실패를 거울삼아 문을 두드리며 인내한 가운데 결국 회신을 받았다. 이 단계에서는 '높은 취업의 장벽에 부딪침', '재취업 어려움을 실감함', '자만과 낙심의 과정'을 나타냈다.

취업을 하겠다는 시도는 한 군데만 고집한 것이 아니고, 저는 취업을 꼭 할 생각이었기 때문에 병원뿐 아니라 다른 연구기간에도 넣었고 많이 넣었어요. 전부 나이, 경력이 부담스럽다는 내용 아예 회신이 안 온 데도 있고, 저는 몇 군데

해봤기 때문에 아, 이게 안 되는구나 쉬운 게 아니구나. 솔직히 사직할 때는 마음만 먹으면 다시 들어갈 수 있을 것이라고 생각했거든요. 저의 오해, 자만이었죠.

지금까지 유휴 인력의 재취업에 장애가 되는 문제 중 하나는 정보에 접근하고 정보를 활용하지 못하는 수단 부족이었다. 그러나 이러한 문제는 인터넷이라는 누구에게나 공개되어 있는 정보 매체와 현직의 친구들을 통하여 해결됨을 알 수 있었다. 특히 현직의 지인들의 경험에 대한 현실적이고 구체적인 정보와 조언은 참여자들이 연령이라는 재취업의 장애를 극복하고 자신의 능력과 장점에 적합한 분야를 선택하는 중요한 자원이었다. 물론 여기서 가장 큰 재취업의 동력은 참여자의 현직 간호사들을 통해 정보를 얻고자 하는 노력과 정보를 선택적으로 수용하여 행동으로 옮기는 참여자의 의지와 분석적이고 지속적인 노력이었다.

물론 과거에는 요즘과 달리 어떻게 문을 두드릴 수 있는 데가 없었어요. 저 같은 경우 친구들이 10명 정도인데 전부 직장 다니고 저만 놀았어요. 그 친구들을 보면서 직장을 다니고 싶다는 생각을 늘 했지요. 항상 만나면 나의 취업과 관련하여 얘기를 나누었고 저는 늘 그 친구들이 얘기하는 것과 농담도 귀 기울여 들었지요. 친구들은 제가 노인분들이 계시는 곳에 가면 적합하다고 하면서 여러 기관을 소개 해주었어요. 제가 나이가 많다는 핸디캡 때문에 이 곳 저 곳 노인들이 계신 센터를 조심스럽게 문을 두드렸어요.

2) 신규간호사로서의 어려움 극복하기

신규간호사로서의 어려움 극복하기 단계에서 간호사들이 재취업할 때 고려해야 할 중요한 조건은 3교대나 보수 문제였다. 3교대와 보수는 연관이 있어서 3교대를 안하는 조건은 대신 낮은 보수를 감수해야 했다. 이 단계에서는 '희생을 하고', '욕심을 버리며', '급하고 들어감'으로 신규간호사로서의 어려움을 극복하였다. 일반적으로 간호사들이 허용하는 밤 근무의 수는 한 달에 7개 이하였지만 간호사의 부족 현상으로 밤 근무 수가 늘어나는 것은 밤 근무 숫자에 민감한 기존의 간호사들에게 과중한 부담으로 작용되었다. 그러나 3교대를 할 수 없는 조건에서는 보수나 주말 근무 등의 조건을 고수할 수 없는 상황이었다. 대부분의 간호사들은 보수에 만족하지 않았는데 현재의 보수가 10년 전의 대학병원에서 받았던 보수와 같다고 표현을 하였으며 오히려 집에서 아이를 돌보는 것이 더 경제적이라고 생각을 하기도 하였다.

여기에서는 밤 근무를 7개 반을 하는데 그것 정도는 감수하고 들어왔지요. 제 조건에 맞추어서 찾아보려니 없어요. 갈 데가 없어요. 아이들도 다 키우고 내가 어느 정도 희생하는 부분이 있어야 내가 할 수 있는 일자리를 마련할 수 있다고 생각하고. 그런데 지금은 간호사가 없어서 2명이 커버해야 된다니 다음 달부터 15개를 해야 돼요. 간호사들이 자꾸 그만 두니까. 그래서 차라리 나이 많은 사람이 들어오는 것이 오히려 더 좋다고 봐요.

간호사들은 취업을 할 때 근무조건뿐만 아니라 업무적인 측면에서도 감수해야 함을 인내하였다. 입사할 때 마음을 비우고 거의 2년 정도는 신규간호사로서 역할을 해야 한다는 각오를 갖고 있었으며, 승진에 대한 기대를 하거나 자신의 경력에 적합한 자리를 찾아가는 것은 생각조차 할 수 없는 부분이었다. 동료와의 관계에서는 무조건 베풀고 양보하며 묵묵히 내 할 일을 다 함으로써 언젠가는 인정을 받을 수 있을 것으로 판단하였다. 이와 같이 연배가 아래인 사람들을 배려하고 존중해야 한다는 입장에 대해 별 불만 없이 받아들였다.

처음부터 제 자리를 찾으려고 했다기보다는 쉽게 말하면 겸손하게 저보다 아래 grade라도 많이 배려해주고 같이 일할 때도 아래 grade 일을 도와주면서 일을 하니깐 제가 많이 양보를 했지요.

3) 최선의 노력을 다하기

간호사들이 유희간호사로서 휴직했던 기간은 평균 7년 6개월이었으며 대체로 1년 전후가 아니면 10년 이상의 장기기간이었다. 다시 취업 후 병원에서 심전도 공부를 하고 정맥주사 기술을 배웠을 때 금방 기억이 나고 숙련되게 할 수 있었던 것은 이전에 간호사로서의 오랜 경력 덕택이었다.

IV를 10년 전에 하고 다시 IV를 하게 되었을 때 한 사람 딱 해보니 금방 감이 생기더라고요. 몸으로 익힌 것은 시간이 지나도 금방 다시 익히게 되는 것 같아요. 한 번 해보니 해본 사람은 할 수 있고 안 해본 사람은 할 수 없다라는 것을 느꼈어요.

그러나 생소한 전산작업이나 의학기구 등 낮은 의료 환경은 과외의 시간을 투자하고 반복하여도 습득하는데 오래 걸렸으며, 암기해야 할 약물 기전이나 의학용어 등은 직장에서뿐 아니라 가정과 출퇴근 시에도 상시 들여다보아야 할 내용이었으며 업무에 있어서는 솔선수범하여 몸을 가볍게 움직여야 하는 위치에 있었다. 또한 대인관계에 있어서는 나이를 염두에 두지 않았으며 필요 시 동료들에게 힘들게 한다거나 고맙다는 표현을 시기적절하게 의사표현하였다. 무엇보다 오늘 나의 할 일을 미루지 않기 위해 남보다 배로 노력을 하지 않으면 안 되었다. 이 단계에서는 '암기와 씌름하기', '몸을 가볍게 놀리기', '나의 할 일 미루지 않기', '몸으로 익힌 것 금방 습득하기'의 전략을 나타냈다.

지금 다 잊어버려서 공부를 많이 해야 돼요. 의학용어 같은 것, 약 기전 같은 것 항상 사전에 끼고 다녀요. 이 약 저약을 보는데 뒤돌아서면 잊어버려요. 그동안 직업과 동떨어진 생활을 했기 때문에 지금도 공부를 하려고 하는데 그제 머리에 잘 입력이 안되죠. 거의 쉬는 날에도 공부를 할 수 밖에 없어요. 환자나 보호자들은 제가 나이가 있어 보이니 많이 물어 보세요.

제가 가능한 엉덩이가 가벼우려고 노력해요. 웬만하면 상하관계가 있어서 아랫사람이 해야 할 부분이 많잖아요. 나이는 염두에 두지 않아요. 아랫사람이지만 나보다 경력이 위이니 대접을 하려고. 한 2년 정도는 acting만 한다고 생각하고 일단은 몸을 가볍게 하려고 노력을 하죠.

4) 다른 근무 장소 모색하기

일부 간호사들은 어렵게 재취업을 하였지만 또 다른 직장에

도전을하기로 결심하였다. 이러한 생각은 결혼을 하지 않았고 직장에서 책임을 갖는 위치가 아니어서 언제라도 '새롭게 시작할 수 있는 편한 위치'라는 것을 의미하기도 하였다. 한편 젊은 간호사의 경우 직장을 옮기는 것은 병원의 다양한 특성과 좋은 장점을 알 수 있는 기회여서 '다른 직장에 대한 호기심'이 있었으며, 한 기관만 고집하는 고정관념을 버리고 이해의 관점을 달리하여 바라보고자 하였다. 무엇보다 '자신에게 적합한 직장을 찾기' 위해 조건을 꼼꼼히 따져본 후 도전을 하였다.

제가 이 병원, 저 병원을 가고 싶어 하는 것은 마인드가 다른 사람과 좀 다른데, 병원마다 근무 조건도 다를 것 같고, pay도 다른 것 같고, 그래서 병원의 각각의 특성 중 좋은 점만 취하고 싶어요. 그렇지만 제가 좋은 위치에 있고 좋은 것을 갖고 있다면 모든 것을 놓기가 힘들 텐데 현 위치가 조금 부족하고 완성되지 않았다고 생각되기 때문에 더 좋은 것을 바라보기 위해 과감히 떨쳐 버리고 새로운 것을 찾을 수 있다고 생각해요.

그러나 직장 중에는 홈페이지를 통해 제시한 조건이나 면접에서 제시한 보수가 실제 근무할 때의 조건과 보수에 차이가 있어서 실망하였으며, 봉급을 정확하게 주지 않고 몇 개월씩 지연되기도 하고, 외견상으로 보는 것과 실제 근무조건이나 분위기가 틀린 경우가 있어서 현재 근무하는 곳이 장기적으로 근무할 수 있는 여건이 되지 않는다고 판단하였다. 이러한 영향은 추후에 다른 직장을 선택할 때도 일단 신뢰할 수 없다는 입장이었다.

홈페이지에서 선전하던 것과 달리 막상 그 기관에 가보면 근무조건과 틀린 곳도 있어요. 보수는 부족하더라도 분위기가 좋은 곳이 있고, 내가 무엇을 추구하냐에 따라 나에게 좀 더 적합한 직장이 있겠죠.

5) 전문직에 끝까지 남기

재취업의 어려움을 실감하고 들어온 간호사들은 남보다 배의 노력을 들여 적응생활을 하고 있었다. 힘든 과정을 거친 후의 직장생활이어서 현재의 조건에 가능한 만족하고 감사하게 생각하였으며, 특히 재취업의 힘든 과정을 거친 사람의 경우 '일의 소중함을 깨달음'을 새기고 있었다. 현실에서 다른 직장을 찾아 다시 적응한다는 것이 스스로에게 가혹할 만큼 힘든 과정으로 묘사되었으며 가능한 '한 곳에서 적응하며 지내고자 하였다'. 앞으로의 계획에 있어서 간호사들은 건강이 허락할 때까지, 정년이 보장하는 그 시점까지 직장생활을 하기를 원하였

으며 '퇴직 이후에도 봉사활동을 통해 직업과 연계된 활동'을 하고자 하였다.

앞으로의 계획은 이 병원에 적응하면서 근무하고 싶어요. 지금 적응이 다 됐죠. 다른 곳에 가서 적응을 또 하려면 못할 것 같아요 여기에서 올인하며 보내고 싶어요. 건강이 허락하는 한 다닐 수 있으면 제일 좋겠어요. 앞으로 10년 더. 제가 60이 넘으면 실버타운에 살면서 봉사활동하고 싶어요. 노인들과 상담을 하고 같이 대화하고 싶어요.

반면 직장을 옮기고자 하는 간호사들은 언젠가 자신의 조건과 부합되는 직장이라면 정착할 의향을 나타냈으며, 적합한 직장을 찾고자 하는 것은 일을 계속 하고 싶기 때문이라고 설명하였다.

사직을 한 번 해봤고, 다시 재취업 노력을 해본 사람이라면 일의 소중함을 알지요. 사실 어렵게 나왔는데 나온 이상 계속 일할 의향이예요. 직장은 옮기는 것과 일을 계속하는 것은 다르죠. 일은 계속하고 싶어요.

논 의

본 연구에서 간호사들이 이직할 후 다시 재취업하여 새로운 병원환경을 경험하고 적응해가는 과정을 설명하는 핵심범주는 이상과 현실의 차이를 헤쳐나가는 과정이었다. 본 연구의 현실과 이상의 의미는 현실을 수용한 간호사의 경우 비록 직장 내 안정권에 진입한 간호사라 하더라도 남보다 배로 노력하지 않으면 적응할 수가 없었으며 한편, 현실을 수용하지 않고 다른 직장을 추구하는 간호사의 경우 적합한 직장을 찾아 조건 따지기를 통해 재취업의 힘든 과정을 다시 밟아 나가는 과정이었다. 따라서 일부 간호사에게 재취업 현상은 평생직장으로 생각되었으며, 반면 일부 간호사에게는 재도전을 필요로 하는 현실이었다.

본 연구 결과에서 재취업한 유휴간호사의 대부분이 직장생활에 만족하고 계속 직장생활을 하기를 원하는 반면 더 좋은 직장을 갖고자 재도전하는 간호사들의 대부분은 30대 이전의 젊고 휴직 기간이 짧았던 간호사들이었다. 이러한 결과는 이직할 간호사를 대상으로 이직에 미치는 관련요인을 규명한 연구(Lee et al., 2007)에서 나이가 젊고 근무기간이 짧을수록 자발적 이직이 많았는데 그 이유는 젊을수록 새로운 일에 대한 도전이 강하고 직업의 대체가 용이한 점 때문인 것으로 판단함으로써 본 연구 결과와 같은 맥락을 나타냈다. 또한 본 연구의 간호사들이 이직하고자 하는 것은 근무조건이 좋은 다른 직장으로 옮기고

자 하는 의도였으므로 꼼꼼히 조건을 따지거나 양보할 일과 고수해야 할 일, 홍보 내용과 실제 조건의 차이를 파악하기 등 오히려 더 신중하고 다양한 전략을 구사하였다. 따라서 한 번 이직을 경험했던 간호사를 대상으로 시행한 현상학적인 연구(Lee & Kim, 2008)에서 이직한 간호사들이 '신중하지 못한 의사결정'을 경험하였다는 연구 결과와는 차이가 있음을 확인할 수 있었다.

유휴간호사들이 재취업 이후의 임상경험과 갖 줄임한 신규간호사의 임상경험과의 차이를 비교해볼 때 먼저 신규간호사들의 임상경험에는 '부정적인 간호직의 이미지' (Son et al., 2001)나 '간호사가 현실에 부딪치면서 정체감이 흔들린다' (Chu, 2001)와 같이 간호에 대한 정체성이 정립되지 않음으로 인해 오는 갈등이 있는 반면 재취업한 간호사들은 간호에 대한 당당함이 있으며, 간호의 의미를 정확하게 인식하고 있기 때문에 의사와 간호사의 역할 차이를 분명하게 인정하고 있었다. 한 간호사는 이러한 변화에 대해 '나이를 더 먹어서 그런 것 아닐까요?' 라고 표현을 하였다. 국외에서는 간호사 채용에 있어 나이 많은 간호사를 선호하는 경향이 있는데 이는 나이 많은 간호사는 젊은 간호사에 비해 더 만족하며(Ingersoll, Olsan, Drew-Cates, De-Vinney, & Davies, 2002), 젊은 간호사는 나이가 많은 간호사에 비해 책임을 지려 하지 않고, 기피하며, 투덜대고, 부정적인 태도를 취하는 특성(Letvak, 2003)이 있기 때문이라고 하였다.

또한 신규간호사는 대인관계로 인한 갈등(Kang & Lee, 2003; Son et al., 2001)이 이직의 주요 요인으로 작용하고 있음에 비해 본 연구의 유휴간호사에게 있어 대인관계 문제는 갈등이기보다 오히려 잘 적응할 수 있는 전략으로 이용되었다. 또한 대인관계 시 젊은 간호사가 회피하고 소극적이라면 나이가 많은 간호사는 적극적이고 자기표현이 분명하여 문제해결이 수월하였다. 비록 국내 선행 연구에서 나이가 많은 간호사는 연구의 초점이 되지 않았지만 간호사 부족 문제를 해결하기 위한 전략 중 하나로서 나이 많은 간호사를 채용하는 것을 기피하고 있는 현시점에 시사하는 바가 크다고 본다.

현재 규모가 작은 병원일수록 신규간호사 채용물에 비해 경력간호사 채용물이 높아 중소병원에서는 유휴간호인력을 활용하는 방안에 관심을 갖고 있다. 그러나 대부분의 간호사들은 중소병원에서 간호사를 모집할 때 나이와 경력을 제한하는 규정이 있고, 규정이 없다 하더라도 실제로 불이익을 받기 때문에 이직 후 취업의 문을 두드리는 과정에서 다시 시작한다는 것이 얼마나 어려운지 실감하고 있었다. 무엇보다 경력을 인정하지 않거나 기피하는 현실은 병원 측에서 임금부담이나 간호의 숙련성을 고려하지 않는다는 의미로 해석할 수 있다. 더욱이 이러

한 현실은 간호의 전문성을 위협하고 나아가 의료서비스 질 저하를 초래하므로 숙련된 간호사를 유지하고 경력간호사를 우대하는 의료계의 근본적인 대책이 요구된다 하겠다.

Chu (2006)의 연구에 의하면 유휴간호사 현황에 대한 전국적인 조사에서 유휴간호사들에게 재취업할 의향에 대해 질문한 결과 68%가 재취업을 희망하는 것으로 나타났다. 그러나 본 연구에서 재취업한 간호사들도 근무시간의 연장과 야간근무를 견디지 못해 다시 이직을 고려하고 있으며, 간호 업무 이외의 업무로 자존심이 손상되어 있고, 보수에 있어서도 젊었을 때 받았던 임금보다 낮은 임금을 받는 등 근무조건에 대한 갈등을 겪고 있는 실정이다. 이러한 근무조건은 간호사 이직과 직접적인 연관이 있음에도 병원 측에서는 경쟁에서 살아남기 위해 비용을 절감하고 있는 실정이어서 간호사 부족 현상에 대한 근본적인 대안이 요구되는 시점이다.

본 연구의 간호사들은 유휴간호인력을 위한 체계적인 재교육프로그램 이외에도 가정에 있는 간호사들이 다양한 기술을 습득하기 위한 교육의 기회가 제공되어야 한다고 주장하였다. 또한 유휴간호사뿐 아니라 현직에 남아 있는 간호사들이 병원을 떠나지 않게 하기 위하여 탄력근무제 도입과 직장 내 24시간 운영되는 보육시설, 경력개발제도 등을 제시하였다.

이상으로 본 연구 결과에 대한 간호 실무 및 행정, 정책적 측면에서의 의의를 보면 먼저 간호 행정가는 간호사들의 나이 그룹에 따른 차이에 초점을 두고 간호사를 모집해야 한다는 것을 시사한다. 무엇보다 나이 많은 간호사에 대한 인식을 달리하고 젊은 간호사와 나이 많은 간호사들의 대처 전략의 차이를 파악할 필요가 있다. 아울러 간호실무 현장에서도 나이 많은 간호사들의 잠재성을 이해하고 연배가 많은 간호사와 어린 간호사 간에 잘 융화될 수 있는 수용적인 의료환경이 조성되어야 한다. 또한 정책적 차원에서 보면, 본 연구 참여자들의 나이가 20대 후반 혹은 30대 초반의 미혼 그룹과 40대 이상의 기혼 그룹으로 분류된 것으로 판단해볼 때 30대의 간호사들은 육아 문제나 가사 일로 아직 재취업을 고려할 시기가 아님을 예측할 수 있다. 따라서 추후 30대이면서 숙련된 간호사들을 유지하기 위해서는 탁아 및 육아 환경을 지원하는 보육시설이 우선으로 고려되어야 함을 의미한다. 아울러 간호사들에게 지급되는 보수에 있어 지역별, 병상규모별 편차가 크므로 적정 임금보장에 대한 지침을 제시하는 것도 하나의 방안이 될 것으로 판단된다.

결론 및 제언

본 연구는 유휴간호사가 재취업하여 간호현장으로 돌아왔을

때의 경험을 서술하고 그들이 어떻게 적응해가는지 그 과정을 서술하고 탐색함으로써 현재 간호사 부족 이슈와 관련한 이해와 깊은 통찰력을 제시하고자 시도하였다.

본 연구 참여자는 유휴간호사로 있다가 재취업한 10명의 간호사로 면대면 면담과 전화 면담으로 자료를 수집하였다. Strauss와 Corbin (1998)의 근거이론방법을 적용하여 재취업 이전의 휴직기간과 이직의 원인에 따른 이론적 표본추출을 하였으며, 자료 수집과 분석은 동시에 이루어졌다.

본 연구 결과 유휴간호사 재취업 경험 과정을 설명하는 핵심 범주는 현실과 이상의 차이를 헤쳐나가기로 다시 취업을 하고자 하는 중심적인 생각에는 일에 대한 애착이 있었으며, 취업 준비 정도와 보상 수준에 따른 중재와 전략적 지지를 통해 자신의 정체성을 확인하고 안정권에 진입하거나 더 좋은 직장을 모색하는 결과로 나타났다. 이러한 과정은 시간의 흐름에 따라 '재취업에 도전하기', '신규간호사로서의 어려움 극복하기', '최선의 노력을 다하기'와 '다른 근무 장소 모색하기', 그리고 '전문직에 끝까지 남기'의 하위과정으로 나타났다. 본 연구 결과 나이 많은 간호사에게 재취업 현상은 평생직장과 같은 것이었으며 젊은 간호사들의 경우 다시 도전의 기회를 가졌으므로 나이에 따른 대처 전략의 차이를 파악할 필요가 있다. 아울러 간호사들의 근무조건 개선을 위한 다각적인 노력이 필요한 시점이라 하겠다.

본 연구 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

본 연구의 참여자들은 대부분 유휴간호사 교육을 받고 서울 지역의 중소병원에 취업한 간호사로 제한하였는데 임금이나 근무여건 등이 수도권 병원에 비해 상대적으로 열악한 지방의 중소병원에 근무하는 간호사들의 경험을 이해하고 연구하는 것은 간호사 부족문제에 대한 더 포괄적인 이해 및 통찰력을 제시할 수 있을 것으로 사료된다.

REFERENCES

- Abualrub, R. F. (2007). Nursing shortage in Jordan: What is the solution? *Journal of Professional Nursing*, 23, 117-120.
- Andrews, J., Manthorpe, J., & Watson, R. (2005). Employment transitions for older nurses: A qualitative study. *Journal of Advanced Nursing*, 51, 298-306.
- Buerhaus, P. I. (2001). Aging nurses in an aging society: Long-term implications. *Reflections on Nursing Leadership*, 27, 35-36.
- Chu, M. (2001). The lived experience of newly employed nurses: A phenomenological study. *Nursing Science*, 12(2), 17-25.
- Chu, Y. (2006). *Analysis of status in activated and inactivated nurses according to field*. Seoul: The Korean Research Institute for Nursing Policy, Korean Nurses Association, Retrieved July 10, 2008, from <http://www.koreanurse.or.kr>
- Cook, L. S., White, J. L., Stuart, G. C., & Magliocco, A. M. (2003). The reliability of telephone interviews compared with in-person interviews using memory aids. *Annals of Epidemiology*, 13, 495-501.
- Glaser, B. S., & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago, IL: Aldine.
- Hospital Nurses Association. (2008). *A survey for assigned nurse staff in hospital (2007 Project Report)*. Retrieved July 5, 2008, from <http://www.khna.or.kr>
- Ingersoll, G. L., Olsan, T., Drew-Cates, J., DeVinney, B. C., & Davies, J. (2002). Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent. *The Journal of Nursing Administration*, 32, 250-263.
- Kang, M. J., & Lee, H. (2003). A phenomenological study on nurses' experiences of turnover. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9, 305-314.
- Kim, M. Y., & Won, J. S. (2007). Adaptation to clinical experience by older graduate nurses who entered nursing after graduation in another field. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 14, 361-370.
- Kim, J. Y., & Kim, I. S. (2005). Experience of preceptorship for newly employed nurses. *Clinical Nursing Research*, 10(2), 75-88.
- Lee, E. H., Chang, S. J., Kim, H. O., Roh, J., Park, E. J., & Won, J. U. (2007). Relationship between job stress and turnover of registered nurses in a university hospital. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 9, 93-104.
- Lee, Y. J., & Kim, K. B. (2008). Experiences of nurse turnover. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 38, 248-257.
- Lervak, S. (2003). The experience of being an older staff nurse. *Western Journal of Nursing Research*, 25, 45-56.
- Morse, J. M., Hutchinson, S., & Penrod, J. (1998). From theory to practice: The development of assessment guides from qualitatively derived theory. *Qualitative Health Research*, 8, 329-340.
- Oh, M. J. (1997). A study on the experiences of turnover among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 4, 193-216.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2004). *Nursing research: Principles and methods*. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.
- Shin, K. R. (2008, June 14). To encourage inactive registered nurses to activate their licences. *The Chosun*, p. A25.
- Son, H. M., Koh, M. H., Kim, C. M., & Moon, J. H. (2001). The clinical experiences of adaptation as a new nursing staff. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 31, 988-997.
- Son, H. M., Koh, M. H., Kim, C. M., Moon, J. H., & Yi, M. S. (2003). The male nurses' experiences of adaptation in clinical setting. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 33, 17-25.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative Research*. New Delhi: Sage publications.

- World Health Organization. (2006). *The world health report 2006-working together for health*. Retrieved August 17, 2008, from http://www.who.int/whr/2006/annex/06_annex4_en.pdf
- Yi, M., Kim, W. O., Kim, D. H., Ko, M. H., Lee, K. S., & Kim, Z. I. (2003). Turnover experience of hospital nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Adult Nursing*, 15, 531-541.
- Zurn, P., Dolea, C., & Stilwell, B. (2005). Issue paper 4-nurse retention and recruitment: Developing a motivated workforce. *The Global Nursing Review Initiative*. Retrieved July 15, 2008, from <http://www.icn.ch/global/Issue4Retention.pdf>