

교대근무하는 40세 이상 경력간호사의 근무경험

최선임¹ · 김진현²

서울대학교 간호대학 대학원¹, 서울대학교 간호대학²

Experiences of Clinical Nurses Aged over 40 as Shift Workers

Choi, Seonim¹ · Kim, Jinhyun²

¹Graduate School, College of Nursing, Seoul National University

²College of Nursing, Seoul National University

Purpose: The purpose of this study was to explore the experiences of clinical nurses over 40 years of age who were shift workers. **Methods:** Data were collected from in-depth interviews with 10 clinical nurses over 40 years of age who had at least 10 years of clinical experience and who worked in 5 acute care hospitals. The data were analyzed using Braun & Clark's thematic analysis. **Results:** One main theme, 3 themes, and 9 subthemes were derived. The main theme was "Sustaining a position still in conflict", and themes were as follows; "Being trained as a professional nurse", "Having unfavorable working conditions and damaged self-esteem", "Trying hard to get a sense of value as an experienced nurse" **Conclusion:** The results of this study show the issues of age and generational diversities in nurses in acute care hospitals. It is necessary to explore various ways to utilize the experience of older clinical nurses for the integrity of nursing organization and the development of the nursing profession.

Key Words: Experienced nurse, Diversity, Generation, Shift-work, Qualitative research

서론

1. 연구의 필요성

의료기관간 경쟁의 심화, 환자 중증도와 요구증가, 각종 인증평가의 도입 등 의료 환경의 급격하고도 광범위한 변화는 간호사에게 점점 더 많은 역할과 책임을 요구하고 있으며, 병원조직을 더욱 업무 지향적이고 경쟁적인 근무환경으로 만들고 있다[1]. 이러한 의료환경의 변화는 간호사의 업무부담 증가, 인간관계의 어려움, 그로 인한 많은 간호사 이직을 유발하는 주요 원인이 되고 있다. 간호사의 높은 이직률은 남아있는 간호사들의 업무 부담을 가중시켜 또 다른 이직요인으로 작용

할 뿐만 아니라 비숙련 간호사 증가로 인한 전문성 약화, 간호의 질 저하로 연결될 수 있다. 전반적인 간호의 질이 저하되고 사회가 요구하는 간호전문직의 책무를 다하지 못하게 되면 간호직의 사회적 역할과 이미지에 영향을 받게 되므로, 숙련간호사의 비중을 높이는 것은 환자 간호의 질과 간호전문직 발전을 위해 중요한 과제이다[2].

간호전문직의 발전을 위해서는 또한 간호사의 경력 및 연령 분포가 균형을 이루도록 하는 것이 필요하다[3]. 병원간호사회의 조사에 따르면 전국 150병상 이상 병원에 5년 미만 경력의 간호사가 전체 병원간호사의 49.6%(1년 미만 신규 12.9% 포함)를 차지하고 있으며, 5~10년 21.7%, 10~15년 12.0%, 15년 이상 경력간호사가 16.6%를 차지하는 것으로 보고되고 있

주요어: 경력간호사, 다양성, 세대, 교대근무, 질적 연구

Corresponding author: Kim, Jinhyun

College of Nursing, Seoul National University, 103 Daehakno, Jongno-gu, Seoul 110-799, Korea
Tel: +82-2-740-8818, Fax: +82-2-766-1582, E-mail: jinhyun@snu.ac.kr

Received: Jul 29, 2014 | Revised: Oct 21, 2014 | Accepted: Dec 13, 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.

다(2012년 기준)[4]. 5년 미만 비숙련 간호사가 절반을 차지하는 반면, 가장 활동력 있는 중간층인 5~15년 경력 간호사는 훨씬 적게 나타나고 있다. 이렇듯 비숙련 인력의 비중이 높아지면 조직사회화 과정을 통한 지식과 경험의 전승에 어려움이 생겨 전문성 약화(expertise gap)가 초래될 수 있다[5]. 한편 15년 이상 장기경력자가 상당수 존재하는 것으로 나타나는데(상급종합병원 18.3%, 종합병원 14.4%, 병원 24.3%), 관리직 간호사를 감안한다 해도 일반 장기경력간호사들이 적지 않게 분포하고 있음을 예측할 수 있다. 숙련간호인력이 부족한 간호현장에 15년 이상의 장기경력자가 상당수 분포한다는 것은 비숙련간호사의 교육과 지도 등에 활용할 수 있는 자원이 있다는 점에서 긍정적이다[6]. 하지만 장기경력자와 비숙련층의 가교 역할을 하는 중간층이 취약한 상황에서 간호사간의 연령 및 경력의 격차는 장기경력간호사가 비숙련간호사를 교육하고 지도하는데 어려움으로 작용할 수 있다[7].

폭넓은 경력의 분포는 경력과 생애주기, 세대가 다른 간호사들이 함께 일하게 되는 것을 의미하는데, 이렇듯 다양한 세대의 구성원이 함께 일하는 현장(multigenerational workplace)에서는 세대간의 경험과 가치관의 차이로 인해 의사소통 및 인간관계의 어려움이 발생할 수 있다[8]. 일반적으로 세대는 ‘공통의 경험을 기반으로 하여 공통의 의식이나 가치를 갖는 일정 영역의 연령층’으로 정의된다[9]. 세대가 다르면 직업관이나 업무태도도 다른 경향이 있어 동료관계나 업무에 영향을 주기 때문에 세대 간의 이해를 높이고 의사소통과 인간관계를 향상시킬 수 있는 관리방안이 요구된다[10]. 대한간호협회의 2007년 조사에 따르면 모든 연령층의 간호사가 세대차이로 인한 문제를 느끼고 그로 인해 업무 효율이 떨어진다고 생각하고 있었다. 20대30대 간호사는 선배간호사와 의사소통에서, 40대50대 간호사는 후배의 태도에서 세대차이를 실감하고 있었다. 하지만 20대30대 간호사의 경우 세대차이를 극복하기 위한 노력에는 소극적인 것으로 조사되었다[11]. 간호업무에서 간호사간의 협력은 환자간호결과에 직간접적으로 영향을 주기 때문에 중요하게 요구되는 부분이며, 협력은 간호전문직의 의무면서 간호역량의 지표로 규정되기도 한다[12]. 간호사간의 협력이 원활하게 이루어지기 위해서는 당사자들의 노력과 신뢰, 긍정적인 인간관계가 필요한데 간호사간의 연령 및 세대차이로 인한 이해부족과 의사소통 문제는 긍정적인 인간관계를 바탕으로 한 상호작용과 협력을 어렵게 할 수 있다.

40세 이상 간호사는 통상 기성세대로 분류되며, 노화가 진행되는 중에 있다. 교대근무하는 40세 이상 경력간호사는 노화가 진행되는 시기에 의료환경의 변화에 적응하며 교대근무

와 강도 높은 간호업무를 생애주기와 가치관이 다른 후배간호사들과 동료로서 함께해야 한다. 과거와는 달리 지금의 40세 이상 경력간호사들은 오랜 경력에도 불구하고 순조롭게 업무를 수행할 수 있는 처지가 아니라 다수의 젊은 후배간호사들 속에서 비교되고 경쟁하며 같은 일을 하고, 동시에 경력간호사로서의 책임과 역할을 요구받는 상황 속에 있다. 이런 조건에서 연령과 세대의 차이는 장기 경력간호사가 동료와 선배간호사의 역할을 하는 데 또 다른 어려움으로 작용할 수 있다.

근래 여러 나라에서 간호인력 확보를 위해 간호현장의 세대문제와 장기경력간호사를 대상으로 한 연구들이 있어왔다. 하지만 국내에서는 아직 간호사의 세대문제와 장기경력자를 대상으로 한 연구는 찾아보기 어렵다. 따라서 본 연구는 숙련간호인력이 부족한 상황에서 환자 곁을 지키는 40세 이상 장기경력간호사의 근무 경험에 대한 이해를 통해 간호현장의 문제를 파악하고 이를 해결하기 위한 정책적 함의를 찾고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 교대 근무하는 40세 이상 경력간호사의 근무경험을 포괄적으로 탐색하는 것이다. 이를 위한 본 연구의 연구 질문은 “교대 근무하는 40세 이상 경력간호사의 근무 경험은 어떠한가?”이다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 장기경력간호사를 개별적으로 심층 면접하여 수집한 자료를 주제분석방법(thematic analysis)을 이용하여 분석한 서술적 질적 연구이다.

2. 연구참여자

본 연구는 서울(4개) 및 대구(1개) 소재의 5개 병원(상급종합병원 4개 포함)에서 교대근무를 하고 있는 임상경력 10년 이상의 40세 이상 일반간호사를 대상으로 하였다. 참여 대상자에게 연구목적에 대해 설명을 하였고, 설명을 들은 후 서면으로 동의한 간호사를 참여자로 선정하였다. 참여자는 총 10명으로 면담 당시 평균 연령 46.1세, 임상경력 평균 20.3년, 재직경력 21.4년이었으며 모두 여성으로 일반 병동, 특수병동 및 중환자실에서 교대근무를 하고 있었다.

Table 1. Characteristics of Participants

Participant number	Age (year)	Period of working (year)	Marital status	Education	Working place	Shift
1	51	27	Not married	BSN	Ward	D-E
2	45	19	Married	Diploma	Ward	D-E
3	43	21	Married	Diploma	Ward	D-E-N
4	47	21	Married	BSN	Ward	D-E-N
5	49	21	Married	BSN	ICU	D-E-N
6	49	24	Not married	BSN	Ward	D-E
7	49	20	Married	BSN	Ward	D-E
8	40	14	Married	BSN	ICU	D-N
9	43	19	Married	Diploma	Ward	D-E
10	45	17	Married	BSN	ICU	D-E-N
Average	46.1	20.3				

3. 자료수집 및 연구참여자 보호

본 연구는 S대학교 생명윤리심의위원회의 승인을 거친 후 (승인번호: 2013-28) 2013년 4월부터 2014년 2월까지 10명의 간호사와 1~2회의 심층면담을 통해 자료를 수집하였다. 1회 면담에 소요된 시간은 대략 60~90분이었다. 참여자가 편안하게 생각하는 시간과 장소에서 반구조화된 질문을 통해 면담이 이루어졌으며 참여자의 사전 동의하에 면담과정을 녹취하였다. 참여자에게서 새로운 개념이 발견될 때까지 면담을 진행하였으며 추가적인 새로운 개념이 나타나지 않을 때 자료 수집을 종료하였다.

면담은 “병원근무에 대한 좋은 점이나 어려운 점 등 전반적인 경험을 이야기해주세요”와 같은 일반적인 질문으로 시작하여, “경력간호사로서 현재 어려움이나 보람이 있다면 말씀해주세요”, “오랜 기간 병원근무를 지속할 수 있었던 이유는 무엇이라고 생각하십니까?” 등의 질문으로 진행하였다.

4. 질적 연구의 엄격성 확보를 위한 노력

질적 연구의 엄격성을 확보하기 위해 연구과정 전반에 대해 질적 연구 수행경험이 많은 간호학 교수의 자문을 받았으며, Guba와 Lincoln[13]이 제시한 질적 연구 평가 기준인 사실적 가치(신빙성), 일관성, 적용성(적합성) 및 중립성 확보를 위해 노력하였다. 사실적 가치 확인을 위해 음성녹음파일을 반복 청취하며 녹취록을 직접 작성하였고, 녹취록을 무작위로 선정하여 음성파일과 대조하여 정확성을 검토하였으며, 연구자의

편견을 배제하고 중립성을 유지하고자 노력하였다. 도출된 결과의 타당성을 확인하기 위해 자료를 읽으면서 비교분석하는 과정을 반복하였다. 3명의 참여자로부터 도출된 주제에 대한 검토의견을 받았으며, 수정이 요구된 부분은 바로 수정하였다. 또한 자료 이해와 해석의 정확성을 높이기 위해 질적 연구 경험이 있는 간호학 박사과정생 2명으로부터 debriefing을 받았다. 분석과정의 추적이 가능하도록 시기별 분석자료를 보관하였고 연구일지를 작성하였다. 적용성 확보를 위해서 초기 자료분석 이후 다른 지역의 상급종합병원과 특성이 다른 병원에서 근무하는 참여자를 추가로 확보하였으며, 연구 과정 중에 최근의 임상경력이 있는 간호사들로 구성된 세미나에서 일부 사례를 발표한 후 검토를 받았다.

5. 자료분석

수집된 자료는 Braun과 Clark[14]이 제시한 주제분석방법을 이용하여 분석하였다. 주제분석은 자료 안의 주제를 규명, 분석, 보고하는 방법으로서, 관심 현상의 주제에 대해 섬세하고 풍부하게 기술하는데 유용하여 널리 사용되고 있다. 주제 분석이 참여자의 경험, 의미, 현실을 나타내는 실제적인 방법이 될 수 있기에 본 연구에 적합할 것으로 생각한다.

본 연구는 Braun과 Clark[14]이 제시한 주제분석 6단계 방법 ① 수집된 자료와 친밀해지기, ② 초기 코딩 생성하기, ③ 주제 찾기, ④ 주제 검토하기, ⑤ 주제 명명하기, ⑥ 보고서 작성하기를 따랐다. 연구자가 녹음된 면담 내용을 여러 번 들으며 직접 필사하였고, 필사한 자료를 반복해서 읽으면서 참여

자의 경험을 잘 나타내는 문장을 추출하였다. 추출된 의미단 위들에 라벨을 붙여 범주를 만들고 이들로부터 1개의 핵심주 제와 3개의 주제 및 9개의 하위주제를 도출하였다.

연구결과

‘교대근무하는 40세 이상 경력간호사의 근무경험’의 핵심 주제는 ‘여전히 갈등 속에서 병원생활을 지탱함’으로 도출되 었으며, 주제는 ‘간호사 직업인으로서의 숙련’, ‘비우호적인 근 무환경 속 상처받는 자존심’, ‘존재감을 찾기 위한 노력’으로 명명하였다. 이는 참여자들이 오랜 기간에 거쳐 전문직 간호사 로 숙련되었지만 그에 상응하는 역할이나 인정을 받지 못하고 더욱 어려워지는 근무여건에 열심히 적응하면서 경력간호사 로서의 존재가치를 찾고자함을 반영한다.

1. 간호사 직업인으로서의 숙련

본 연구의 참여자들은 대부분 간호대학을 졸업하고 병원에 입사하여 한 병원에서 20여 년간 계속 근무하였으며 저마다 4 곳 이상의 간호단위를 거쳐 다양한 분야의 간호활동을 경험하였다. 병원생활 초기에는 간호업무에 대한 불만이나 부적응, 육아 등 여러 가지 고비와 어려움이 있었고, 휴직을 하거나 병 원을 그만두려하기도 하였다. 고비를 넘기고 병원생활을 계속 하게 하는 원동력이 된 것은 경제적인 이유도 있었지만 간호 사로서 자신의 일을 할 수 있다는 것이었다. 또한 간호사로서 다른 이들을 실질적으로 도울 수 있는 위치에 있음을 의미 있 게 생각하고 있었다.

1) 간호실무에 충실해 감

근무 초기에는 주어진 일을 처리하기에 급급했지만 경력 이 쌓여가면서 간호실무에 숙달되었다. 환자간호뿐만 아니라

환자보호자 교육과 갈등상황에 대한 대처, 다른 직종과의 업 무도 원활하게 할 수 있다는 자신감을 갖게 되었다. 또한 간호 사의 노력으로 환자 예후가 좋게 변화되는 경험도 하게 되었 고, 삶의 연륜이 쌓이면서 환자와 보호자에 대한 공감도 증가 되었다. 이러한 경험을 통해 간호사의 역할에 보람을 느끼고 충실하게 되었다.

3년을 하다 보니까 초반에는 일에 치여 급급했는데 나 중엔 사람이 보이는 거였어요... 10년쯤 되니까 그 때부터 틀이 잡히는 것 같다고 해야 할까?... 그러면서 일에 대한 즐거움도 굉장히 느끼게 되고..(참여자 2)

업무 속에서 직종 간에 조정이 필요하다거나 이런 부 분이 많잖아요. 검사 일정에 대한 부분 우리가 실수로 로 스가 있을 경우나 처리하기가 경력자가 훨씬 편한 부분이 있는 거 같고 그런 부분에 대해서는 후배간호사들도 문 조.(참여자 7)

2) 간호사 직업인으로서 자긍심을 가짐

참여자들은 나이가 들어서도 간호사로서 일할 수 있는 직장 이 있다는 것, 경제생활도 하면서 누군가에게 구체적인 도움 을 줄 수 있다는 것에 대해 자긍심을 느끼고 있었다.

일 할 수 있는 게 즐겁고 일로서 누군가에게 도움을 줄 수 있고 이런 것들이 한편 보람으로 오기도 하고... 나와 서 일하는 게 좋아요. 그리고 나서 주어지는 휴식이 좋 고.(참여자 2)

나이가 들어도 내가 일할 수 있는 곳이 있고, 어쨌든 간 호사로서 전문적인 나의 것을 펼 수 있는 공간이 있다는 것은 굉장히 좋게 생각하고 있어요... 경제력도 있으니까.(참여자 5)

휴직하고 나갔었는데 사실은 그때는 이일에 대한 자긍

Table 2. Main theme, Themes, and Sub-themes

Main theme	Theme	Sub-theme
"Sustaining a position still in conflict"	"Being trained as a professional nurse"	· Recognizing the importance of nursing and becoming faithful to nursing job · Being proud of working as a nurse
	"Having unfavorable working conditions and damaged self-esteem"	· Working in isolation with lack of respect · Being not recognized as an expert nurse · Having trauma related unit rotation · Getting older and more difficult shift work
	"Trying hard to get a sense of value as an experienced nurse"	· Finding identity and meaning in caring patients · Trying not to be a bad example · Emptying the mind and making strut

심이 얼마나 될까 별로 고민하지는 않았었는데 그게 아닌 거예요. 간호사로서 살아왔던 어떤 그런 일이 계속 그리워지더라구요.(참여자 8)

2. 비우호적인 근무환경 속 상처받는 자존심

참여자들의 경력이 쌓여가면서 병원업무와 간호사 역할에 대한 이해는 높아졌지만 계속 변화하는 근무환경은 더욱 힘들어졌다. 또한 경력간호사로서 전문성은 인정받지 못하면서 자존감이 저하되는 경험을 하곤 하였다. 특히 참여자들은 다수의 나이 어린 후배와 함께 일하면서 간호업무방식의 차이나 동료관계에 대한 어려움을 많이 느끼고 있었다. 일선 관리자들 역시 장기경력간호사인 자신들을 불편해하고 기피하는 경향이 있다고 생각하고 있었다.

1) 존중받지 못한 채 고립됨

참여자들은 함께 일하는 동료나 상사와 긴밀한 관계 속에서 일하기보다는 이질적인 집단 속에 고립되어 일하는 느낌을 받고 있었다. 후배 간호사가 자신을 대할 때 비슷한 연배의 수간호사와는 다르게 대하면서 예의를 잘 갖추지 않는다고 생각하고 있었다. 또한 대다수인 신규간호사 세대와 업무방식이나 태도, 문화의 차이 때문에 힘들어 하고 있었다.

(1) 선배를 존중하지 않는 나이 어린 간호사

참여자들은 나이 차이가 많은 동료와 일할 때 많은 점에서 어려움을 느낀다고 하였다. 미숙한 업무를 뒷받침해야 하는 부담과 함께 경력간호사에 대한 예의와 존중의 부족, 서로 상의하거나 도와주지 않는 업무 태도, 간호업무에 대한 가치관의 차이, 세대차이 등으로 인한 고충을 크게 느꼈다.

수간호사에게는 예우가 깎듯 해요. 그런데 그에 비해 액팅하는 경력자에게는... 동료라 생각해서 그러긴 하겠지. 자기랑 직급이 같다고 생각하긴 하지. 그래서 그러는 거 같아요... 옛날처럼 예의를 갖추는 건 아니어요. 사실 뭐 10년 넘게 차이가 나도 할 말은 다하는 거잖아요.(참여자 1)

같이 근무하는 사람이라서 어차피 같이 나이트하는 사람이라서 위아래 없이 같이 액팅된다 그런 생각을 갖고 있을 것 같아요. 요즘 신규는 올드도 막 시키니까요. 어려움 없이... 웃음.(참여자 3)

좀 000가 없다고 해야 하나? 한 쪽 팀이 바쁘면 환자 옮기는 거라도 좀 도와줄 수도 있는 것 같은데 자기 팀이

아니기 때문에 특별히 하는 일도 없을 것 같은데도 가만히 있고. 그리고 병동에 들어가면 자기 일만 일이 아니라 사실은 병동전체가 돌아가는 일이 있잖아요.(참여자 6)

(2) 인간관계와 업무에서 느끼는 소외감

참여자들은 과거에는 간호업무를 주도했었지만 이제는 중심에서 밀려나는 느낌이 들고, 간호사 간에 의견차이가 있을 때 경력자의 의견이 존중되지 않는 경험을 하곤 한다고 하였다. 나이 어린 간호사가 다수일 때 관계가 긴밀하지 못하고 소외감을 느끼는 경우도 있었다. 동료들과 거리를 좁히려 해도 공동의 관심사도 적고, 과거처럼 함께 친목을 다질 기회를 갖기가 어렵다고 하였다.

어떤 선배는 병원출근해서 어떤 때는 직원이랑 말을 한마디도 안한 날도 있다는 거야. 나이 많다고 말도 잘 안거니까. 환자나 보호자하고만 말하게 되고... 소수파예요. 왜냐면 30대 후반만 해도 말을 잘 안 걸어요... 20대 30대랑 이렇게 같이 일하잖아? 어떤 때는 절간 같을 때도 있어요. 그러다가 너무 어색하잖아 그러면 말을 걸어.(참여자 1)

이야기는 되도록 하려하죠. 내가 좀 이해해보려고 노력은 하는데 아이들이 좀 다가오기 힘들어하죠... 웃음.(참여자 6)

어떻든 경력자는 가르치는 거라고 생각하는 거고 후배들은 태클전다고 생각하면서 오는 갈등이라든가 세대 간의 갈등이라고까지는 생각하지는 않는데 뭔가 알 수 없는 열외된 느낌...(참여자 1)

동일하게 업무를 해야 하잖아요. 닥터에게 노티하는 거. 요즘 애들은 너무 타이트하게 하는데 비해서 나는 내가 판단을 해도 충분하다. 이런 것들은 내가 선처리해도 된다고 하는 부분에서 아이들은 못마땅한 거예요 인수인계를 해보면. 그런 문제들이 늘 많아... 오히려 선배들이 왕따 당하는 느낌이 없지 않아 있죠.(참여자 7)

(3) 경력간호사를 불편해하는 수간호사

참여자들은 장기경력간호사를 불편해하고 기피하는 수간호사가 많다고 생각하였다. 수간호사가 경력간호사의 입지나 의견을 배려하지 않을 때 상처를 받기도 하고 비슷한 또래나 나이가 적은 수간호사와 함께 근무할 때 미묘한 갈등이 느껴지는 경우가 있다고 하였다. 특히 교대근무 경험이 많지 않거나 해당 간호단위의 실무경험이 없는 수간호사와의 관계가 어렵다고 하였다.

간호사들이 경력자를 조금 예우하는 거는 수간호사의 파워가 크다고 보거든요. 왜냐면 수간호사가 경력자를 잘 대우해주고... 띄워주면 막 하지는 못해요. 근데 수간호사들도 나이가 어러지면서 그냥 무조건 경력자들은 불편하다고 인식이 박혀 있잖아요.(참여자 1)

아래 액팅을 했었는데 수간호사가 되가지고 와서... 그런 갈등이 있는 곳도 있더라구요... 어느 정도 인정해주고 서로 티치안하고 윈윈 하는 데가 있고 또 그렇지 않고 수간호사라고 나이를 무시하고 내리 까는 데는 분위기가 좀...(참여자 10)

2) 경력간호사로서의 전문성을 인정받지 못함

간호사로서의 역량이 향상되었지만 신규간호사와 같은 업무를 하면서 경력간호사가 가진 강점이 인정되거나 활용되지 못하는 경우가 대부분이었고, 경력개발을 위한 교육이나 동기 부여의 기회가 거의 없었다. 또한 공식적인 권한 없이 부가적인 역할과 책임이 주어지는 것에 부담을 느끼는 경우도 있었다. 한편 함께 일하는 의사와는 나이차이가 계속 벌어지고 있지만 간호사의 의견과 판단이 존중되지 않는 경우가 많아 경력간호사의 전문성이 인정되지 않는다고 생각하였다.

(1) 신규간호사와 똑같은 업무

참여자들이 신규간호사와 똑같은 업무에 밤근무 개수도 똑같고, 업무 속도나 체력으로 비교되는 것은 경력간호사의 전문성이 인정되지 않는 것으로 받아들이고 있었다. 또한 교대근무하는 장기경력자를 바람직한 역할모델로 보기보다는 무능하게 보는 듯한 주위의 시선도 부담스러워하였다.

뭔가 스페셜한 그거 없어요. 나만이 갖고 있는, 그냥 똑같아요. 젊은 애들이나 나나 똑같아요. 그래서 요즘갈등이 많이 들죠. 나이트도 힘든데 이렇게 꾸역꾸역 다녀야 되나...(참여자 4)

1년차든 10년차든, 저같이 24년차이든 똑 같은 일을 하게 만들어요. 똑 같은 3교대 근무를 시키고, 그 자체가 경력간호사를 병원이 인정하지 않는 거고. 병동이든 중환자실이든 그런 자리에서 내가 가지고 있는 경험을 충분히 활용해서 후배들하고 같이할 수 있고 지도할 수 있고 이런 것들이 있는 건데... 경력간호사를 어떻게 그 경력을 활용할 것인지 고민하고 그에 맞는 역할들을 맡겨준다면 충분히 할 수 있다고 생각하거든요.(참여자 5)

어린 간호사가 저에게 물어봐요. 선생님 몇 년 근무하

셨냐고. 그 간호사는 선생님 저는 딱 10년만 할거예요. 그러니까 별로 나도 저 사람처럼 그렇게 하고 싶은 문화가 아닌 거예요... 15년 16년 일을 하면서 저 사람처럼 되고 싶다 그런 느낌을 못 주고 있구나 그런 생각이 들잖아요. 그래서 어제 좀 씩씩했어요.(참여자 8)

(2) 경력간호사 역할에 대한 갈등과 무력감

참여자들은 경력간호사 역할에 대한 갈등과 무력감을 자주 경험하게 된다고 하였다. 함께 일하는 의사와의 갈등이나 의사소통 문제가 생길 때, 환자보호자에게서 간호사역할을 인정받지 못할 때 경력간호사로서의 무력감을 느낀다고 하였다. 또한 경력간호사로 자기개발을 할 수 있는 기회도 거의 없고, 함께 근무하는 후배간호사를 지도하거나 뭔가 해 줄 수 있는 여건도 잘 마련되지 않는 점도 경력간호사로서의 역할에 갈등을 느끼는 점이라고 하였다.

간호사가 의사에게 월권을 행사 하나면서 막 소리를 지르는 거예요. 1년차 때 잘 지내던 닥터였거든요. 나이 차이가 20년은 나죠... 이거 오래 못하겠다. 이런 생각이 들더라고요.(참여자 4)

신규들이 정서적으로 힘들어 할 때 면담해주고... 물론 일을 할 때 지침이 되고, 그래서 올드가 꼭 필요하다고 생각해요. 저도 그렇고 그렇게 하고 싶고, 그런데 저희가 생각하는 것과는 다르게 요구하는 것들이 많아지니까...(참여자 8)

자기 스펙을 쌓고 열심히 노력하고 또 자기분야에 있어서 전문성을 키우려고 노력하는 분위기였어요. 그런데 10년 했잖아요. 그런데 아무것도 없잖아요.(참여자 10)

(3) 보상 없는 과중한 업무

참여자별로 차이는 있지만 공식적인 지위와 권한 없이 여러 역할을 요구받는 경우가 많았다. 끊임없이 신규를 교육해야 하는 부담, 팀 리더로서의 역할, 연구 활동에 대한 부담 등 보상이나 행정적인 뒷받침 없이 가중되는 책임을 버겁게 느끼는 참여자도 있었다.

신규들은 사직 많다고 못하게 하잖아요. 그래서 스트레스 주지 말라 뭐하지 말라하는데 ... 어느 병동 올드가 나이 많은 애였는데 OOO 라운딩할 때 올드대 힘들다고, 나는 아무것도 없고 그렇다고, 그렇고 신규들이 왕따 시키는 경우도 많대요.(참여자 1)

신규를 뒤치다꺼리하는 거... 신규가 많으니까 자잘한 것부터 시작해서 병동업무가 내일만 해서 되는 게 아니라 관계문제도 있고 의사와의 관계도 있고 환자관계도 있고 이런 게 얽혀있으니까 그것을 나이에 따라 기대하는 게 다르다는 거야. 근데 이제 격차가 너무 심하니까 올드와 신규와. 그러니까 자기 부담이 많은 거야.(참여자 2)

트레이닝 시켜야 되고 시니어로서 역할 해야 하고 보상은 없고 권한도 없으면서 책임만 떠넘기고, 그리고 나가면 그만 인거야.(참여자 10)

3) 부서이동 트라우마를 경험함

참여자들은 부서이동을 하거나 휴직 이후 복직을 할 때 힘들었던 경험을 가지고 있었다. 낮은 환경에 적응하는 어려움과 함께 경력 차이가 많은 후배 간호사로부터 받은 상처 때문에 그런 상황을 또 겪고 싶지 않다고 생각하고 있었다. 한편 더 힘든 곳으로 가게 되거나, 나이 때문에 어디를 가도 환영받지 못하는 것은 아닐까하는 두려움을 갖기도 하였다.

밑에 간호사들이 그 OO 중환자실에서 늘 하던 방식과 경험만 가지고 그대로 하라고... 저는 중환자실 다 거쳐서 왔거든요. 그래서 뭐 눈에 보이는 것들이 있는데 아이들은 나를 그 방식대로 하라고 막 강요하다시피 그러는 거예요. 자존심도 상하고 선배인데...(참여자 5)

로테이션이면 잘하고 있을지도 모르겠는데 그러고 싶지는 않다는 거죠. 그러니까 거기서 올드 대접 받기를 원했던 것은 아닌데... 빠뜨린 것을 이야기하는데 자존심이 상하는? 조금씩 이렇게 당황하면서 일하게 되는 거 그렇게 일하고 싶지는 않고...(참여자 9)

로테이션은 나이든 사람한테 참... 취약이야 취약.... 후배들에게 가르쳐주고 그런 모범되는 선배가 되어야 하잖아요. 근데 나이 들어 로테이션 되다보니까 자기 삶을 전전 궁궁할 수밖에 없는 그런 게 너무 안타까워요. 그리고 정말 잘했던 사람들도 결국은 그 시달림에 나가고...(참여자 10)

4) 나이 들수록 교대근무가 더 버거워짐

몇몇 참여자들은 교대근무가 날이 갈수록 더 힘들어져 언제까지 버틸 수 있을지 하는 생각에 순간순간 위기를 느끼곤 한다고 하였다. 대부분은 약해지는 체력 탓에 휴일에는 밀린 휴식과 가사 일에 주로 시간을 보내고 활동적인 여가생활을 제대로 못하고 있었다. 또한 짜여진 근무표에 의해 교대근무를 하면서 가정생활이나 사회생활에 제약이 많은 것을 힘들어하였다.

이십년 넘게 교대근무 했어요... 갈수록 힘들다는 게 느껴져요. 밤근무 하니까 밤근무 할 때는 거의 집안일을 못해요. 쉬다 와도 힘들니까... 그래서 글썽 일을 언제까지 할지...(참여자 3)

수간호사가 한 달 번을 짜주면 그 번에 따라 움직여야 되고... 양보하면서 번들이 나와야 하고 이러니까.. 주말에 무슨 일이 있어도 정말 중요한 것이 아니면 포기하기를 25년 해왔고 이 나인데도 불구하고 눈치가 보이고 번이 나오는 대로 하려고 노력하고 하니까 이런 갈등이 많죠.(참여자 5)

3. 존재감을 찾기 위한 노력

참여자들은 경력간호사로서 잘 적응하기 위해서는 마음을 비우고 변화에 적응해야 한다고 생각하고 있었다. 병원행정이나 인사문제에 대해서는 마음을 비우려 노력하였고, 근무하면서도 대접 받으려하기보다는 먼저 후배에게 다가가고 업무에 대한 부담을 주지 않으려 한다고 하였다. 참여자들은 무엇보다도 환자를 열심히 돌보고 또 잘 돌볼 수 있다는 것에서 보람을 찾고자 하였으며 환자보호자의 신뢰나 긍정적인 반응에서 경력간호사로서의 존재감을 느끼고 있었다. 경력간호사로서 좋은 본보기가 되고, 간호단위 내에서 자신들의 역할을 찾기 위해 업무에 충실하려 하였고, 저마다의 역할을 감당하고자 체력과 생활 관리에 노력을 기울였다. 또한 스스로를 지탱할 저마다의 버팀목을 세우고 지지체계를 확보하고자 하였으며, 비슷한 상황의 동년배 간호사를 거울삼아 자신을 성찰하는 한편 심리적으로 서로 의지하고 있었다.

1) 환자 돌보는 일에서 정체성과 보람 찾기

참여자들은 부정적인 시선이나 조건에 연연해하기보다는 자신이 환자와 보호자에게 의미 있는 도움을 줄 수 있다는 것에서 보람을 느끼고 경력간호사로서의 정체성을 찾고자 하였다.

올드 간호사가 다른데 보다 꽤 많은 편이에요. 우리 병동에 와서는 잘 지내는 거야. 그리고 간호사들에 대해 인정해줘요. 전에 있던 병동하고 여기가 간호사들이 다르다는 거예요.(참여자 2)

저는 훌륭하게 간호사로서 생활 잘 했다고 생각해요... 밑의 연차들은 자기 일만 알고 하지만 저는 다른 환자 보호자나 문제 있을 때 제가 해 줄 수 있는 만큼 도와주고, 내가 해 줄 수 있다고 생각하니까 그렇게 하고 또 원칙 지

키려 노력하고.(참여자 5)

2) 나쁜 본보기가 되지 않으려 노력함

참여자들은 좋은 경력간호사가 되기 위해 노력을 하면서 간혹 나쁜 본보기가 되는 경력자가 있는 것을 안타까워하였다. 경력간호사에 대한 나쁜 평가를 접하게 되면 그것을 거울삼아 스스로를 돌아보게 되고, 그러지 않기 위해서 더 긴장하고 열심히 일하게 된다고 하였다.

어차피 같은 업무니까 그냥 일 떠넘기지 말아야겠다... 이런 생각이 많이 들게 되고 그러다보니까 오히려 조금 몸이 피곤해진다고 해야 하나. 나이 먹었다는 이야기를 듣기 싫으니까 나이 먹은 것에 대해서 인정하는 게 아니니까 문화가.(참여자 2)

나도 저런 평가받으면 어쩌나 그런 생각이 들기도 하고 참 가슴이 아프다 이런 생각이 들고, 수간호사랑 동료 간호사들이 가세해서 그 사람에게 스트레스를 주는 경우가 많아요... 왜 저런 말을 들어야할까 하는 생각이 들기도 하고 여러 가지 감정이예요.(참여자 9)

3) 마음 비우며 버텨뚝 세움

참여자들은 병원의 인사문제나 인간관계에 대한 서운함이 있지만 마음을 비우려 노력한다고 하였다. 또한 병원생활에 도움이 되는 나름의 원칙을 만들고 지켜가고 있었다. 근무에 충실하고자 체력보존을 우선시하고 심지어 밤근무 하루 이틀 전부터 외출을 자제하는 경우도 있었다. 한편 또래의 장기경력간호사를 거울삼아 지켜보고 서로를 지탱해주는 존재로 여기고 있었다.

나이가 들면서 내 마음 속에 나도 모르게 대접받고 싶은 마음들 그런 것들이 있겠죠. 섭섭한 걸 따지기 시작하면 대접받고 싶은 그런 부분이 올라올 때 내 스스로 이견 아니다하고...(참여자 5)

선배가 끝까지 잘 지켜줘야 우리도 할 수 있다. 그런 이야기들을 40대 중반들이 많이 해요. 지금은 서로가 손잡고 서로 쳐다보면서 가는 길까지는... 그런 지지자들 같아.(참여자 1)

호현장의 요구를 교대근무 하는 40세 이상 경력간호사의 근무경험을 통해 이해하고자 하였다. 본 연구의 핵심주제인 ‘여전히 갈등하며 병원생활을 지탱함’은 참여자들이 십 수년 이상의 임상경력이 있음에도 장기경력간호사로서 정체성과 자부심을 가지고 순조롭게 병원생활을 하기 어려운 상황이 있음을 나타내는 것이다. 참여자들은 오랜 기간 근무하면서 간호실무의 중요성을 인식하였고 간호사직업인으로서 숙달되어왔다. 하지만 끊임없는 의료환경 변화에 적응하는 어려움과 함께 나이 차이가 많은 후배간호사나 상사와의 인간관계의 어려움, 경력간호사 역할에 대한 갈등과 무력감, 나이 들며 더욱 힘들어져 가는 교대근무를 버거워하면서 병원근무를 계속 감당할 수 있을지 갈등하는 가운데 경력간호사로서의 정체성과 역할을 찾으려는 힘겨운 노력을 하고 있었다. 이는 장기경력간호사와 관련된 간호근무환경의 개선이 필요함을 의미한다.

1. 장기경력간호사의 직무역량과 역할 갈등

참여자들은 저마다의 과정을 통해 병원근무에 적응하면서 간호직의 의미를 발견하게 되었고 간호실무의 중요성을 느끼면서 간호 실무에 충실하게 되었으며, 간호사로서 경제활동을 하면서 남을 도울 수 있음에 대해 자긍심을 가지고 있었는데 이는 다른 연구의 결과와 유사하다[15]. 또한 참여자들은 경력이 쌓이면서 간호실무 능력도 향상되고 인간에 대한 공감과 이해가 높아지고 환자중심 의사소통과 관리, 교육상담에 강점을 갖게 되었다. 병원의 다른 직종과의 효율적인 의사소통과 업무조정에도 자신감이 생기는 등 간호업무에 숙달되어왔다. 간호사의 경력이 증가하면 업무상 실수가 감소하며, 간호업무 수행 시 요구되는 비판적 사고능력과 적응능력이 향상되는 것으로 알려져 있다[16], 특히 10년 이상의 장기경력간호사는 1년 미만의 신규간호사와 비교할 때 비판적 사고능력과 적응능력이 일관되게 높은 것으로 확인되었다[17]. 하지만 새로운 지식과 디지털기술이 빠르게 발달하는 요즈음은 과거 처럼 이전 세대가 모든 측면에서 우월한 경험과 지식을 갖기가 어렵다[18]. 새로운 것을 빨리 습득하고 적응하는 데는 젊은층이 유리하며, 디지털 세대라고 지칭되는 젊은 간호사는 병원 정보화시대, 디지털 첨단의료장비가 많아지는 병원환경에 훨씬 잘 적응하고 관련 업무에 능숙하다. 한편 최근의 발달된 간호지식을 습득하고 간호현장에 들어온 젊은 간호사 세대와는 달리, 장기경력간호사는 체계적인 재교육을 받을 기회가 없어 장기간 체득한 실무경험을 새로운 지식과 연계해서 발전시키는 데 어려움이 있다. 이러한 요인들은 젊은 간호사와 장

논 의

본 연구는 의료 환경 및 간호사 인구구성의 변화에 따른 간

기경력자간에 지식과 역량의 불균형 및 역할갈등을 유발하는 요인이 될 수 있다[18]. 참여자들이 역할에 대한 무력감과 업무의 중심에서 밀려나는 느낌을 갖고, 부서이동 트라우마가 있는 것은 이와 관련된 문제이다. 경력간호사의 교육 및 동기 부여와 경력개발을 위한 지속적이고 체계적인 프로그램 도입이 필요하다. 또한 장기경력간호사가 가진 간호 경험과 내면화된 지식은 병원과 다른 간호사들에게 유용하기 때문에[6, 19] 이를 잘 활용하기 위해서는 간호사의 경력과 역량을 반영한 섬세한 업무설계와 역할분담을 고려할 필요가 있다.

2. 의사소통과 인간관계의 어려움

협력(collaboration), 조정(coordination) 등 상호작용기술은 간호실무능력에서 상당히 중요한 요소이다[20]. 비숙련 간호사의 비중이 높은 것은 간호업무에서 상호작용기술이 미숙한 간호사의 비중이 높아짐을 의미하는 것으로도 볼 수 있다. 참여자들이 나이 어린 간호사에게 다가가려 해도 대화나 인간관계 형성이 쉽지 않다고 했는데 경력간호사가 신규간호사에게 무례함을 느끼고 관계 맺기 어려워하는 것은 다른 연구에서도 확인되고 있다[15]. 조직구성원의 연령과 세대의 다양성(이질성)이 증가하는 것은 조직 내 의사소통과 인간관계에 부정적 영향을 준다. 이와 관련해서 사회정체성 이론에서는 개인은 조직 내 다른 사람과 자신을 연령, 교육, 가치관 등의 특성을 사용하여 구분 짓고, 자신과 다른 그룹에게 부정적으로 대하는 경향이 있어 조직 내 다양성의 증가는 갈등과 의사소통 장애를 일으키는 것으로 설명하고 있다. 많은 연구에서 근무현장의 다양성이 증가하면 갈등과 부정적 효과가 증가하는 것으로 보고되고 있다[21]. 하지만 발생하는 부정적 영향은 실제 다양성 자체의 크기보다도 구성원들이 서로 어떻게 지각하는가가 중요한 것으로 확인되고 있다. 미국 급성기 병원 대상의 연구에서는 간호사의 연령 다양성이 긍정적으로 수용되면 연령구성이 다양할수록 간호사의 재직의도가 높아졌고, 반면 가치관의 차이를 크게 느낄수록 직무만족과 재직의도, 환자의 만족도가 모두 부정적이었음을 보여주었다[22]. 실제의 차이보다도 간호사간의 지각된 차이를 줄이면 부정적인 영향이 줄고 긍정적인 결과를 얻을 수 있다는 선행연구는 간호행정과 간호단위 리더십의 역할이 중요함을 의미한다[23]. 경력 및 연령의 차이가 있는 간호사들을 연결하고 통합하는 간호단위 관리자의 리더십과 서로 다른 연령과 세대집단에 대한 이해와 의사소통을 향상시킬 수 있는 교육훈련 프로그램 등 행정적 지원이 필요하다.

3. 세대 문제(multigenerational workplace)

장기경력자와 신규간호사는 연령, 병원근무기간, 코호트 측면에서 차이가 큰 집단이다. 생애주기에 따른 단계는 부모와 자식의 세대 간과 유사하며, 병원근무경력 및 사회 경험 면에서 상당한 차이가 있다. 참여자들이 후배간호사가 무례하다고 느끼고 대화 단절과 동료관계 형성에 어려움을 느끼는 것, 간호업무 방법, 태도, 가치관의 차이로 갈등을 느끼는 것은 세대 문제로 볼 수 있다. 국내의 선행연구에서 세대 간 거리가 멀수록 세대 차이는 더욱 크고 부정적으로 나타나는 경향이 있었고, 특히 아래세대가 위 세대를 부정적으로 인식하고 있었다. 갈등에 대한 대처 역시 아래세대가 공격적인 경향이 높고, 해결노력은 소극적인 것으로 나타났다[18, 24]. 대한간호협회의 조사에서도 20대30대 젊은 간호사는 세대문제에 대해 회피 등 소극적으로 대처하였고 20대30대 중 절반가량의 간호사는 세대문제 해결노력을 하지 않는 것으로 나타났다[11].

세대문제와 관련된 선행연구들은 세대구분 시기는 나라마다 다소 다르지만 대부분 간호사의 출생년도에 따라 간호사를 베이비부머, X세대, Y(N)세대로 구분하고, 세대별 특징과 상호간의 인식의 차이, 갈등이 생기는 부분에 대해 기술하고 있었다[10, 25]. 또한 각 세대는 직업윤리, 일에 대한 가치관, 선호하는 관리스타일이 다르기 때문에 각 세대의 속성을 충분히 이해하고 역할부여와 업무배치를 조화롭게 하는 것이 중요함을 강조하고 있다[25]. 세대문제 역시 다른 직장 내 다양성처럼 차이를 어떻게 지각하느냐가 더 중요한 영향을 주기 때문에 세대간 이해를 높이고 의사소통을 향상하기 위한 포괄적 지속적 노력이 필요하다[10]. 한편 세대문제는 구체적 상황과 맥락에 따라 다르게 나타나므로 우리나라 간호사의 세대문제에 대해서는 실증적 연구가 필요하다.

4. 노화와 관련된 문제

장기경력자의 또 다른 중요한 문제는 나이 들면서 약해지는 체력과 더 힘들어지는 교대근무 문제이다. 교대근무에 대한 적응력은 개인차이가 있지만 나이가 들수록 교대근무 이후 회복이 어려워진다. 많은 연구에서 30대 중반 및 40세 이후에 교대근무에 대한 적응력(tolerance)이 감소하는 것으로 보고하고 있다[26]. 신규간호사에 비해 경력간호사가 장기간의 밤근무나 경직된 근무형태로 인해 스트레스를 더 많이 받는다는 연구결과도 있다[27]. 참여자들은 오랜 교대근무로 인해 피로와 수면장애, 사회생활과 가정생활의 고충을 십수년 이상 경험해왔다.

밤근무를 많이 하는 참여자의 경우 밤근무가 병원근무를 지속하는데 큰 위기로 작용하고 있었다. 교대근무와 비탄력적 근무 스케줄문제가 간호사의 큰 고충인 것은 주지의 사실이다. 이를 완화하려면 기본적인 인력충원을 통해 전체 간호사의 밤 근무에 대한 부담을 줄이고 휴일을 늘리는 것이 필요하며, 간호사의 조건을 고려한 탄력적인 교대근무 운영이 필요하다[26]. 장기경력간호사의 신체조건이 세대 간의 갈등요인이 되지 않도록 노화로 인한 신체기능의 한계와 차이를 인정하는 속에서 장기경력간호사의 지식과 경험을 활용할 수 있는 근무설계와 장비개선 등 여러 방법을 고안할 필요가 있다[6].

5. 장기경력간호사 업무의 재설계(work redesign)

장기경력자가 상대적 고임금이고 관리상의 어려움이 있다는 이유로 의료기관에서 장기경력자에 대해 우호적이지 않은 경향이 일부 있어왔다. 그러나 근래에 여러 나라에서 장기경력간호사의 가치를 존중하고 보유하는 것이 간호인력 확보와 병원성과 측면에서도 유효하다고 새롭게 평가하고 이를 위해 노력해왔다[28]. 장기경력간호사의 강점은 병원조직에 충실하고 강한 직업윤리를 가지고 있으며, 환자보호자에게는 풍부한 임상경험과 삶에 대한 이해, 공감적 의사소통 제공이 가능한 점, 신규간호사와 관련해서는 교육(teaching), 지원(coaching), 지도(leadership), 역할모델, 멘토링의 역할을 해줄 수 있다는 점이다[6]. 장기경력간호사가 간호직에 자부심을 갖고 적극적으로 역할을 할 수 있도록 여건을 마련하는 것은 신규간호사의 이직감소에도 도움이 될 것이다. 신규간호사가 간호업무에 자신감과 애착을 갖고 적응하는 데는 선배간호사의 격려와 배려, 바람직한 역할모델이 중요한 역할을 한다. 특히 초기 사회화 경험이 중요하며[29], 선임자가 단순히 지식을 전달하는 교육자가 아니라 역할모델로 상호작용할 때 더욱 효과적이기 때문에 같은 간호단위에서 함께 근무하는 경력간호사가 주는 영향이 크다[29,30]. 하지만 연구결과처럼 경력에 상응하는 역할이 부여되지 않고, 신규 간호사와의 관계가 소원한 상황에서는 장기경력간호사가 신규간호사의 역할모델로서 상호작용하는 것이 쉽지 않을 것이다. 근래에 여러 병원에서 일반간호사는 연령 및 경력의 차이 없이 공식적으로 같은 업무를 수행하는 경우가 많다. 이는 장기경력간호사의 근무의욕을 저하시키고, 장기경력간호사의 축적된 지식과 경험을 활용하지 못하는 조직적 손실을 발생시킬 수 있다. 따라서 장기경력자의 부서 이동이나 역할에 대해 새롭게 검토하고 간호전달체계 및 업무방법 개선을 고려해야 한다.

결론적으로 숙련간호사 부족으로 인한 문제를 해결하는데 장기경력간호사가 가진 장점을 조직적으로 잘 활용하는 것이 필요하며, 장기경력간호사가 동료와 선배로서 좋은 역할모델이 되도록 지원하는 것이 전체 간호사의 직무만족과 간호전문직 발전에 도움이 될 것으로 생각한다. 또한 간호사간의 협력과 통합성을 높이기 위해서 경력 및 연령의 차이로 인한 이해 부족과 갈등문제를 파악하고 해결하려는 구체적인 계획과 노력이 필요하다.

결론

본 연구는 교대근무를 하면서 환자를 돌보는 40세 이상 장기경력간호사의 근무경험을 통해 변화하고 있는 간호현장의 요구를 연령과 세대의 다양성 측면에서 이해하고자 하였다. 서울과 대구의 5개 급성기 병원에서 일하는 임상경력 10년 이상의 40세 이상 간호사 10명과 개별 심층면담을 시행하여 자료를 얻었으며, 주제분석방법을 이용하여 이를 분석하였다. 핵심주제는 '여전히 갈등 속에서 병원생활을 지탱함'으로 도출되었는데, 이는 참여자들이 오랜 경력에도 불구하고 부정적 시선과 비우호적인 근무환경 때문에 갈등하는 속에서 경력간호사로서의 자긍심과 존재감을 찾기 위해 노력하고 있음을 반영한다.

연구결과를 토대로 다음과 같이 제안하고자 한다. 첫째, 숙련간호인력 확보와 전문직 발전을 위해 환자 곁을 지키는 장기경력간호사의 장점을 인정하고, 활용하는 것이 필요하다. 둘째, 간호조직 내 세대와 연령 다양성 문제에 대한 이해를 높이고 이를 조정하기 위한 방법을 모색해야 한다. 셋째, 간호사의 경력 개발을 위한 체계적인 프로그램과 간호전달체계 개선을 모색해야 한다. 넷째, 간호사 인구구성 변화와 관련된 연구가 필요하다.

REFERENCES

1. Lee MY, Im SB. Structural model of nurses' career commitment. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2012;18(3):341-353.
2. Yoon HK, Choi JH, Lee EY, Lee HY, Park MJ. Effects of decision making competency, nursing professionalism, and job satisfaction on turnover impulse among nurses *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(5):658-667. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.5.658>
3. Lee EH, Cho KS, Son HM, Yi YJ, Yoo CS. Frequency and severity of the nurses' role conflict in the hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2013;19(1):81-95.
4. Korean Hospital Nurses Association. Annual report 2013. Ko-

- rean Hospital Nurses Association, 2014.
5. Orsolini-Hain L, Malone RE. Examining the impending gap in clinical nursing expertise. *Policy, Politics, & Nursing Practice*. 2007;8(3):158-169.
[http://dx.doi.org/ 10.1177/1527154407309050](http://dx.doi.org/10.1177/1527154407309050)
 6. Mion LC, Hazel C, Cap M, Fusilero J, Podmore ML, Szweda C. Retaining and recruiting mature experienced nurses: a multi-component organizational strategy. *Journal of Nursing Administration*. 2006;36(3):148-154.
 7. Foley V, Myrick F, Yonge O. Intergenerational conflict in nursing preceptorship. *Nurse Education Today*. 2013;33(9):1003-1007.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2012.07.019>
 8. Murray EJ. Generational differences: uniting the four-way divide. *Nursing Management*. 2013;44(12):36-41.
<http://dx.doi.org/10.1097/01.NUMA.0000437771.48521.6c>
 9. Kim WS, Huh EJ. Comparing consumption-related values and lifestyles of baby boomers, generation X, generation Y. *Journal of Consumption Culture*. 2007;10(4):31-53.
 10. Stanley D. Multigenerational workforce issues and their implications for leadership in nursing. *Journal of Nursing Management*. 2010;18(7):846-852.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01158.x>
 11. Korean Nurses Association. Older and new nurse, what's the difference? how to unite the two? The Korean Nurses [internet]. Seoul: Koeran Nurses Association, 2007;46(1) Available from:
http://webzine.koreanurse.or.kr/Webzine/read_article.php?webzine_id=25&sub_cat_id=278&is_sub_no=471&article_id=703
 12. Dougherty MB, Larson EL. The nurse-nurse collaboration scale. *Journal of Nursing Administration*. 2010;40(1):17-25.
<http://dx.doi.org/10.1097/NNA.0b013e3181c47cd6>
 13. Guba EG, Lincoln YS. *Effective evaluation: Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches*. San Francisco: Jossey-Bass; 1981.
 14. Braun V, Clarke V. *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*. 2006;3(2):77-101.
<http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
 15. Cheong HY, Yun SH. Process of overcoming turnover Intention in career nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(3):414.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.3.414>
 16. Park SH, Kang HS, Hyun KS, Kim WO, Sok SR, Lee J. Performance and importance of nursing jobs in general hospitals according to levels of work experience of nursing staff. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2010;17(2):267-273.
 17. Fero LJ, Witsberger CM, Wesmiller SW, Zullo TG, Hoffman LA. Critical thinking ability of new graduate and experienced nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2009;65(1):139-148.
 18. Koo JS, Kim MG, Han J. Generation gap in business organization: The role of inter-generation perception. *Korean Journal of Social and Personality Psychology*. 2000;14(3):1-19.
 19. Park MR, Kim NC. Development of a nursing competence measurement scale according to nurse's clinical ladder in general wards. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3):257-271.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.257>
 20. Meretoja R, Eriksson E, Leino Kilpi H. Indicators for competent nursing practice. *Journal of Nursing Management*. 2002;10(2):95-102.
<http://dx.doi.org/10.1046/j.0966-0429.2001.00299.x>
 21. Webber SS, Donahue LM. Impact of highly and less job-related diversity on work group cohesion and performance: A meta-analysis. *Journal of management*. 2001;27(2):141-162.
<http://dx.doi.org/10.1177/014920630102700202>
 22. Gates MG, Mark BA. Demographic diversity, value congruence, and workplace outcomes in acute care. *Research in Nursing & Health*. 2012;35(3):265-276.
<http://dx.doi.org/10.1002/nur.21467>
 23. Duffield C, Roche M, O'Brien-Pallas L, Catling-Paull C, King M. Staff satisfaction and retention and the role of the nursing unit manager. *Collegian*. 2009;16(1):11-17.
 24. Lee JI, Lee MS. A Study on elementary school teacher's intergenerational perceptions and intergenerational conflicts. *The Journal of Korean Teacher Education*. 2011;28(2):257-281.
 25. Blythe J, Baumann A, Zeytinoglu IU, Denton M, Akhtar-Danesh N, Davies S, et al. Nursing generations in the contemporary workplace. *Public Personnel Management*. 2008;37(2):137-159. <http://dx.doi.org/10.1177/009102600803700201>
 26. Saksvik IB, Bjorvatn B, Hetland H, Sandal GM, Pallesen S. Individual differences in tolerance to shift work-a systematic review. *Sleep Medicine Reviews*. 2011;15(4):221-235.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.smrv.2010.07.002>
 27. Lee S, Kang M, Kwon S, Song K, Lee J, Choi J, et al. A study on job stress between experienced versus new nurse. *Chung-Ang Journal of Nursing*. 2002;6(1):89-99.
 28. Bryant-Hampton L, Walton AM, Carroll T, Strickler L. Recognition: A key retention strategy for the mature nurse. *Journal of Nursing Administration*. 2010;40(3):121-123.
<http://dx.doi.org/10.1097/NNA.0b013e3181d04137>
 29. Price SL. Becoming a nurse: A meta study of early professional socialization and career choice in nursing. *Journal of Advanced Nursing*. 2009;65(1):11-19.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04839.x>
 30. Yoo CS, Kim JH, Kim MY, Kim SJ, Kim YS, Kim JA. Factors related to organizational socialization of new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2012;18:239-250.