

경력 단절 후 재취업한 간호사의 스트레스 경험

손은진¹, 엄재현^{2*}, 남은숙³, 채영란³, 길명숙⁴, 박은하⁵

¹한림대학교 춘천성심병원, ²강원관광대학교 간호과, ³강원대학교 간호학과, ⁴강릉영동대학교 간호학과, ⁵건국대 충주병원

The stress experience of nurses who are reemployed after career interruption

Eun-Jin Soun¹, Jae-Hyeon Eom^{2*}, Eun-Sook Nam³,
Young-Ran Chae³, Myung-Sook Kil⁴, Eun-Ha Park⁵

¹Hallym University Chuncheon Sacred Heart Hospital

²Department of Nursing, Kangwon Tourism College

³Department of Nursing, Kangwon National University

⁴Department of Nursing, Gangneung Yeongdong University

⁵Konkuk University Chung-ju Hospital

요약 본 연구는 현상학적 방법을 이용하여 간호사의 경력단절 후 재취업 경험에 대한 스트레스의 경험의 본질을 탐구하고자 하는 질적 연구이다. 대상자는 보건의료기관 근무 후 퇴직하고 3년 이상 단절 후 다시 재취업을 경험한 간호사이다. 분석 결과는 총 5개의 주제 군을 도출하였다. 도출된 범주는 ‘주어진 현실과 내 기대와의 엇박자’, ‘어린선배와의 골이 깊어져 상처가 됨’, ‘변화된 업무 환경에 적응하기 위한 몸부림’, ‘슈퍼맘으로서 홀로 지쳐감’, ‘전문직으로서 살아남기 위해 발버둥 치기’이다. 본 연구결과에서 경력단절 후 재취업한 간호사들은 동료, 가정, 의료 환경과의 엇박자를 경험하면서도 이를 극복하여 궁극적으로 전문직 간호사로 나아가고자 발버둥 치는 모습을 보이고 있었다. 경력 단절 이후 재취업 하는 간호사가 현장에 잘 적응하기 위해서는 재취업 간호사를 교육하는 기관에서 변화된 병원환경에 대한 올바른 정보를 제공하는 것이 필요하고, 더불어 변화된 의료 환경에 적응할 수 있는 재교육 프로그램의 다양화 및 접근성을 높이는 것이 중요하다. 업무환경과 간호업무의 전문성을 증진시키고 간호사의 자부심을 고취시킬 수 있는 방안을 모색하며, 경력단절 간호사들이 재취업에 성공적으로 적응할 수 있는 프로그램의 개발이 필요하다.

Abstract The purpose of this study is to qualitatively examine the nature of the stress experience of nurses in reemployment after career interruption using a phenomenological method. The subjects were nurses who were reemployed after working in medical institutions and experiencing three years or more of career interruption. The collected data showed five categories of themes: "the gaps between reality and earlier expectations," "getting hurt because of the worsening relationship with younger superiors," "struggling to adapt oneself to the changing work environments," "getting exhausted as a supermom," and "struggling to survive as a professional." The findings suggest that career-interrupted nurses who are considering finding a new job should be educated to make decisions on where to work. They should be provided with the right information on the environments of hospitals and with educational programs before reemployment to establish their roles as professional nurses. In addition, it is important to increase the diversity and accessibility of retraining programs that can adapt to the changing healthcare environment. It is necessary to develop career break programs so that nurses can successfully adapt to reemployment, to promote professionalism in the work environment, and to look for ways that can inspire nurses who have experienced career interruption.

Keywords : Career Interruption, Nurses, Phenomenological Method, Reemployment, Stress Experience

*Corresponding Author : Jae-Hyeon Eom (Kangwon Tourism College)

Tel: +82-33-550-6375 email: eomjh02@paran.com

Received March 22, 2016

Revised (1st March 29, 2016, 2nd April 14, 2016)

Accepted May 12, 2016

Published May 31, 2016

1. 서 론

1.1 연구의 필요성

최근 우리나라는 의료시장의 변화 및 생활수준 향상과 의료기술의 발달, 인구의 노령화와 만성질환의 증가로 의료수요가 급증하고 있다[1].

간호사는 직접 환자에게 보건의료서비스를 제공하는 전문 인력으로, 보건의료인력 중 큰 비중을 차지하고 있으며, 간호사의 질 높은 의료서비스 제공이 환자안전과 회복에 중요한 역할을 담당하기 때문에[2] 질적인 의료서비스를 제공하기 위해 전문적 간호지식과 기술을 갖춘 유능한 간호 인력에 대한 관리는 매우 중요하다. 2012년 우리나라의 인구 1,000명당 국내 활동 간호사수는 2.41명으로 OECD 평균 9.3명의 1/4에 불과하다[3]. 간호등급가산제와 노인 장기요양보험 도입, 간호·간병통합서비스 등으로 간호 인력에 대한 수요는 지속적으로 증가하고 있는 추세이지만, 최근의 보건의료 환경을 살펴보면 간호 인력의 부족현상은 지속적으로 나타나고 있으며, 2030년경에는 16만 4,754명에서 18만 3,829명이 부족할 것으로 전망되었다[4]. 면허를 가진 간호사는 약 28만 3,000여명이지만, 이 가운데 보건의료기관에서 활동하고 있는 간호사는 약 40% 수준인 11만 1,000여명에 불과하다[5].

여성부에서는 2011년에 경력이 단절된 간호사들에게 재취업교육을 하여 의료현장으로 복귀할 수 있도록 돕는 유휴간호사 재취업 전담 센터를 지원하고 있다[6]. 이는 취업을 희망하는 경력단절 간호사를 간호 현장으로 이끌어내는 즉각적인 방안으로, 원활한 재취업을 위한 일정 수준의 재교육을 제공하고 있다. 하지만 간호현장의 간호인력 부족은 지속되고 있어 현장에서 활동하지 않고 있는 간호사들을 재취업 할 수 있도록 유도하는 정책이 필요하다[7]. 그러나 경력단절 후에는 다시 이전의 직종으로 진입하지 못하거나 진입하더라도 저 숙련 직종으로 취업하는 것이 일반적인 현상으로, 특히 경력 단절 후에는 고학력 여성의 노동시장으로의 재진입 가능성은 현저히 낮아진다[8]. 간호전문직은 다른 일반 여성 직종에 비해 경력단절을 겪더라도 다시 재취업을 희망하는 경우가 많고, 높은 편이며[9], 다른 일반 여성 직종에 비해 간호인력 부족으로 인한 사회적인 요구와 경력단절 간호사들의 재취업 희망, 간호의 질 유지 및 향상을 위해 우수한 역량을 갖춘 숙련된 경력간호사의 필요성으로 인하여 더

많은 경력단절 간호사들의 활용이 필요하다고 볼 수 있겠다.

간호사는 다양한 건강요구를 가진 대상자와 그의 가족, 의료팀 등 다양한 계층의 사람들과 계속 접촉을 해야 하고, 인간의 고통과 죽음을 다루며, 즉각적인 판단이 필요한 상황, 근무교대, 과도한 직무 등으로 인하여 많은 스트레스에 노출된다[10]. 업무 공백 기간이 길수록 복귀 후 의료기기 사용, 의료행정체제의 변화, 사용 약물의 변화로 인한 간호업무 수행 및 변화된 부서원들과의 관계 속에서 어려움을 겪게 되며[11] 스트레스는 간호사의 직무만족도와 환자간호의 질 저하, 이직에 영향을 미쳐 조직에 커다란 손실을 줄 뿐만 아니라, 개인의 건강수준에도 부정적인 영향을 줄 수 있다[12]. 특히, 경력 단절 간호사들은 교대근무를 하지 않는 상근직, 밤 근무 면제, 임금수준 향상, 과도한 업무부담 완화, 자녀양육이 가능한 근무 환경 등을 재취업의 전제 조건으로 지적인 바와 같이 경력 단절 간호사의 스트레스를 유발시키는 요인의 규명과 더 많은 연구가 이루어져서 경험 있는 경력 단절 간호사들이 적절히 활용되어 사회적 요구와 인력난에 대처할 필요가 있다[13]. 한편, 스트레스 경험과 관련된 연구대상은 신규간호사와 근무 중인 간호사들에 집중되어 있는 반면, 경력단절 간호사들의 스트레스 경험은 스스로 알아서 극복해야 한다고 인식되어 있어서 상대적으로 적은 편이다.

지금까지 경력 단절 간호사의 스트레스 경험과 관련된 질적 연구는 유휴간호사 재취업 경험에서 유휴간호사가 다시 재취업하여 느낀 경험과 적응과정을 서술하고 탐색한 연구[14]가 진행되었을 뿐이다.

이에 본 연구는 경력단절 경험을 가진 간호사들의 재취업 후 스트레스 경험에 근거한 귀납적인 방법을 통하여 경력단절 간호사들에 대해 보다 깊은 이해를 하게 되어, 효과적으로 간호 인력관리를 운영할 수 있는 방안에 도움이 되고자, 질적 연구 방법인 현상학적 연구방법을 시도하였다.

1.2 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사로 보건의료기관에 근무하다가 퇴직 후 3년 이상 경력 단절 기간을 거치고 다시 재취업을 한 간호사들을 대상으로 하여, 재취업한 간호사들의 스트레스 경험에 대한 언어적 진술을 현상학적 분석방법을 사용하여 분석함으로써 스트레스 경험 현상의

본질을 파악하는 것이다.

1.3 연구 질문

본 연구의 연구 문제는 “경력단절 후 재취업한 간호사의 스트레스 경험의 본질은 무엇인가?”이다.

2. 본 론

2.1 연구 방법

2.1.1 연구 설계

본 연구는 현상학적 분석방법을 이용하여 간호사의 경력단절 후 재취업한 간호사의 스트레스 경험의 본질을 탐구하고자 하는 질적 연구이다. 본 연구에서의 본질이란 현상을 공통적으로 경험함으로써 상호 이해가 가능하게 되는 핵심적인 의미를 말한다.

2.1.2 자료수집 방법

본 연구의 자료수집 기간은 2014년 6월 16일부터 2015년 6월 11일까지이며, 면담횟수는 1회에서 3회까지 하였다. 1회 면담에 소요된 시간은 60분에서 90분 정도였다.

자료수집 방법은 면담을 이용하였고, 면담 전에 미리 전화하고 면담가능 여부를 확인한 후 가능한 날짜에 맞추어 면담에 동의한 참여자에게 일대일 개인 면담법을 시행하였다. 면담 장소는 참여자의 사무실과 승용차 안, 카페 등에서 실시하였다.

면담 시 녹음을 시행하였고, 참여자들의 인터뷰 내용은 연구자가 청취한 뒤 컴퓨터에 직접 필사하고, 명확하지 않거나 불충분하다고 생각되는 부분은 추가 면담하여 보충 질문을 하였고, 부득이한 경우에는 전화로 확인하였다.

연구 질문은 ‘경력단절을 경험하고 재취업한 후 적응과정의 스트레스 경험은 어떠했습니까?’ 이다. 개방적인 질문으로 시작하여 참여자가 자유롭게 이야기하도록 하였고, 면담 진행은 참여자들이 이야기하는 내용으로 이어졌다.

2.1.3 자료 분석 방법

Colaizzi[15]가 제시한 접근방법을 근거로 하여 분석하였으며, 본 연구의 과정은 다음과 같다. 경력단절 후

재취업 간호사의 경험을 개인적으로 심층면담하면서 녹음한 후 이를 연구자가 필사하였다. 이 내용을 연구자가 충분히 반복해서 읽으면서 재취업의 스트레스 경험과 직접적으로 관련이 있는 의미 있는 단어와 문장을 추출(extracting significant statement)하였고, 필사 원본을 반복하여 읽고 확인하여, 그 문장의 모음에서 의미(formulating meaning)를 명확히 파악하였다. 분석한 내용들을 연구자들이 모여 비교하면서 연구자들 간 의견을 통합하여 전체적 맥락을 고려하여 최종 주제모음(clusters of themes)을 종합하였다. 주제모음을 종합하여 현상을 총체적으로 기술(exhaustive description)하였다. 결과를 타당화하기 위해 질적 연구의 전문가인 간호학자의 피드백을 받은 후 최종적으로 총체적 진술을 대상자들에게 보여 주어 “제가 서술한 이 결과가 당신의 경험과 일치합니까?”, “당신의 경험 중 이 진술에서 빠진 것이 있습니까?” 등의 질문을 통하여 타당성을 확인하였다.

2.1.4 연구의 타당성

연구의 엄격성을 확보하기 위해 Sandelowski[16]의 기준에 따라서 연구 결과의 타당성을 검토하였다. 신뢰성을 유지하기 위해 연구자는 분명하고 이해할 수 있는 연구 질문을 만들어 참여자에게 하였고, 중립적 태도를 취하며 참여자의 진술을 경청하였다. 모든 자료는 참여자가 이야기한 그대로 필사하였고, 연구 결과를 연구 참여자에게 보여주어 검증하였다. 적합성을 위하여 참여자의 구체적 체험을 통하여 의미를 추출하였고, 연구현상들을 충분하고 풍부하게 설명하기 위하여 자료가 포화상태에 도달하도록 수집하였다. 감사 가능성을 위하여 연구자들이 각각 분석하고, 모여서 분석과정을 거쳐 간 주관적인 의미의 본질을 탐색한 후 참여자들에게 되물어 확인하였다. 또한 다른 관찰자가 연구자가 진행해 온 연구의 사건들과 결정 과정의 증거를 점검하였고, 연구자의 분석을 독자가 검증할 수 있도록 참여자의 말을 직접 인용하였다.

2.1.5 연구의 윤리적 고려 및 연구자 준비

본 연구는 연구 참여자의 권리보호 및 안전을 위하여 KNU 생명윤리위원회 심의를 받고(KWNUIRB 2014-05-006-001), 확인된 절차에 따라 연구를 진행하였다.

연구를 시행함에 있어 참여자들의 경험을 자세하게

진술하기 때문에 윤리적인 문제를 고려하여 연구윤리심의위원회 심의를 거쳤다. 또한 연구 시행 전 참여자들에게 사생활 보호 및 연구의 목적, 녹음과정 등을 충분히 설명하고 서면 동의서를 받았다.

수집된 자료는 연구 이외의 목적으로 사용하지 않으며, 참여자의 익명성과 비밀보장에 대해 명확히 설명하였다. 또한 연구 종료 후 모든 자료는 폐기할 것임을 알려주었고, 연구 참여를 통해 참여자가 연구결과에 기여하는 점과 면담 소요 시간, 방법에 대해 설명하였다. 연구 참여 도중이라도 연구 참여를 원하지 않으면 언제라도 거절할 수 있음을 확인시켜주고, 서면으로 자발적인 연구 참여 동의서를 작성한 후 연구를 진행하였다. 면담 시행 시 다과를 제공하였고, 면담을 마친 후 문화상품권을 증정하였다.

질적 연구를 수행하기 위한 연구자의 준비 정도를 보면, 연구진 모두 간호직 경력이 19년 이상이며, 현재 임상이나 교육 현장에서 업무를 계속하고 있어 경력 단절 후 재취업하는 간호사들을 직접 접하고 있으므로 본 연구 주제 현상에 대한 이해가 충분하였다. 그러나 경력 단절 후 병원에 재취업한 연구자는 없어 객관적인 분석이 가능하였다. 본 연구의 공동 연구자들 중 2명은 질적 연구자로서 질적 연구를 수행한 경험이 있으며, 다른 연구자들은 대학원에서 질적 연구 수업을 수강하고, 대한 질적연구학회에서 주최하는 세미나와 학술대회 참석을 통하여 자료 수집과 분석에 대한 훈련을 하였다.

3. 연구 결과

3.1 참여자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 8명의 간호사는 모두 현직 간호사로 과거 종합병원과 상급종합병원에서 근무한 경험이 있다. 결혼과 출산, 공부, 가족의 병간호 등의 이유로 직장을 그만두고 각기 생활하다가 경제적인 이유와 전문직으로서 직업을 다시 유지하기 위해 직장으로 복귀하게 되었다. 평균 나이가 40.6세로, 32세부터 54세로 다양하였다. 경력 단절 전 경력은 2년에서 13년으로, 평균 6.3년이었다. 경력 단절 기간은 3년에서 15년으로 평균 7.3년 이었고, 재취업 후 임상 경력은 평균 3.2년이었다.

3.2 연구 결과

총 8명의 경력단절 후 재취업한 간호사의 스트레스경

험의 본질을 이해하기 위해 Colaizzi[15]의 현상학적 분석 방법으로 분석한 결과 136개의 의미 있는 진술을 확인하였다. 이에 대하여 연구자가 구성한 의미들을 유사한 것끼리 묶어서 총 16개의 하부주제로 분류하였다. 도출된 16개의 하부주제들을 원 자료와 비교하면서 반복하여 읽은 후, 재취업 후 겪는 스트레스 경험의 본질을 분석한 결과, **첫째, 주어진 현실과 나의 기대와의 엇박자, 둘째, 어린 선배와의 꼴이 깊어져 상처가 됨, 셋째, 변화된 업무환경에 적응하기 위한 몸부림, 넷째, 슈퍼맘으로 홀로 지쳐감, 다섯째, 전문직으로 살아남기 위해 발버둥침** 으로 총 5개의 주제군이 도출되었다. 구체적인 결과는 다음과 같다.

첫째, 주어진 현실과 내 기대와의 엇박자

본 주제군은 경력단절 후 처음 병원에 입사하면서 초기에 나타나는 경험에서 도출되었다. 참여자들은 다양한 자신들의 경험에서 느끼는 스트레스를 표현하지만, 공통적으로 새로운 것을 수용하는 것에 대한 불안감과 노력에 비해 숙련도가 저하된 자신을 발견하고 스스로의 기대에 미치지 못하는 슬픔을 맞이하게 된다. 큰 뜻을 품고 재취업하면서 과거의 경력과 경험을 바탕으로 재취업한 병원에 기여하고 싶은 욕구와, 경제적인 도움으로 자신과 가족에게 더 풍요로움을 줄 수 있을 것이라는 기대감에 차 있었다. 그러나 업무현장은 기대와는 많은 차이가 있음을 경험한다. 업무 면에서나 인간관계 등에서 타인의 기대보다 더 능력 있는 자신이 되고 싶지만 나이에 굴복할 수밖에 없음을 경험한다. 재취업 후 과거의 경험이 있기 때문에 더 잘 할 것이라는 타인의 기대에 더 많은 자존심을 갖게 되고, 때로는 간호사의 경력은 선배이지만 입사 후배의 위치에서 존중받고 싶은 욕구가 있다. 그러나 병원의 현실에서 경력을 인정받지 못함을 서러워하는 것으로 나타났다. 본 주제군의 하부 주제로는 ‘타인의 기대에 미치지 못할 것 같은 두려움’, ‘생각과 행동의 괴리’, ‘작아지는 나를 발견’, ‘고립되어 감’이 포함되었다.

재취업 간호사들은 경력단절 동안의 생활에 익숙해져 있고, 3교대 근무 특히 밤 근무를 하면서 신체적 적응의 어려움을 느낀다. 일에 대한 자신감도 떨어지고, 여러 직종에서 자신을 바라보는 시선에서 자신에 대한 기대가 크다고 느끼며 때로는 두려운 상황이 되면 그 자리를 피하거나 무시해 버리는 대처를 하면서 그들의 기대에 부응하기 위한 스트레스를 경험하는 것으로 드러났다.

치료하는 트렌드라던지 이러한 경향이 바뀌었기 때문에 새로 익히는 것도 되게 스트레스가 많았고 다시 내가 거기에 대해서 공부를 더 많이 해야 되고 특히 나이라든지 경력이 있기 때문에 거기에 대한 기대도 있으니 기대감이 더 심하게 있더라고요. 당연히 이 정도 경력자고 당연히 이정도 나이가 있으니까 어느 정도 참고 견디고 잘 해줄거라고 생각을 하는데 거기에 대해서 스트레스를 많이 받았고 열을 가르쳐 주면은 하나는 겨우 하는데 진짜 많이 잊어버린 것에 대해 진짜 많이 스트레스를 받았었고요. 그러니까 습득이 진짜 이십대랑 삼십대랑 비교하면 정말 현저히 떨어지구나, 아 그래서 정말 사람들이 왜 예전에 그렇게 나이 많고, 많지만 그래도 경력자를 더 싫어 하는구나를 제 스스로 알게 되는 그런 경험을 했어요.(참여자 2)

저는 공부하는 엄마 모습도 보여주고 싶은데 무섭기도 해요. 머리가 굳어지는 것 같고, 처음 재취업했을 때도 모두 알아듣다가 뒤돌아서면 잊어버리고 뭐였지? 라는 생각이 들면서 겁도 나고 부담도 되고 그렇지만 임상이 재미있어요. 늦게 시작했고, 16년차가 내 나이 또래인데 저는 한참 밀이고, 학력도 부족하고 언제나 승진하고 경력을 쌓을까 그래요.(참여자 3)

그러면 안되는데 나의 연배 되는 사람들과의 월급차이는 말할 필요도 없고...누구 앞에서 말도 못하고, 정말 짜디짤 월급이었던거 같아요. 작아지는 나의 모습... 아이를 봐주시는 시어머니한테도 용돈 좀 드려야 하는데, 우리 아이들 엄마 없이 많은 시간 보내서 갖고 싶은거 먹고 싶은거 많이 사주고 싶은데, 막상 놀러갈 시간은커녕, 직장을 다닌다고 해도 월급이 넉넉한건 아니었어요. 시간이 지날수록 내가 이 돈 벌려고 아이들 내팽개치고 이렇게 3교대 하는게 과연 옳은 일인가... 하는 생각도 들었다. 오히려 10년 전의 월급보다 못한 지금 상황에서 집에서 육아만 하는게 더 경제적인건 아닌가.... 하는 생각도 들었다.(참여자 4)

사람들은 경력자로 생각해서 경력자처럼 잘 할거라는 기대감도 있는것 같고 그냥 생각하면 골치 아플거 같아서 무시해버렸어요...^^ 생각하면 엄청난 스트레스를 받을 것 같은데 나를 버리고 일하니 아무 생각이 없더라고요...(참여자 5)

둘째, 어린선배와의 골이 깊어져 상처가 됨

본 주제군은 재취업 후 부서에서 근무하면서 함께 하는 동료 및 선배와의 사이에서 겪게 되는 스트레스 경험으로, 업무상의 갈등과 선배배와의 갈등으로 마음 고생하는 경험이다. 선배 같은 후배로서 또는 후배 같은 선배로서의 서로 어려운 관계에서 대우해주고 대우받기를 원하는 관계를 나타내는데 도출된 하부주제로는 ‘동화 되려는 몸부림’, ‘홀로 이방인이 됨’, ‘병풍 같은 존재임을 느낌’이 있다.

최근 들어 간호사라는 직업에 대한 인지도가 높아지면서 간호사의 연배는 과거와 같지 않게 나이 많은 신규 간호사들이 배출된다. 간호직의 특성상 면허번호의 선배도 중요하지만 병원의 특성은 입사 순에 따르는 문화가 우선이어서 타 병원의 경력은 그다지 인정하지 않는다. 과거 경력이 아무리 많아도 현재 병원의 입사를 우선하기 때문에, 과거 상급병원에서의 경력이 현재의 간호에 앞설지라도 그 경험과 지식을 표현하는 것에 무리가 있음을 경험하게 된다. 이러한 현실을 감안하여 과거를 버리고 현재의 상황에 적응하려는 노력은 스트레스로 다가오게 된다. 나이 차이로 서로 공감대가 다른 환경에서 외로움을 느끼며, 의사소통 방법에서 느끼는 문화의 차이는 적응 과정에서 가장 큰 장벽이 된다. 본인은 배려차원의 표현이었는데 본인의 생각과는 다른 오해를 받게 되고, 의지에 빛나가는 대화로 변하고, 때로는 후배에게 무시당하는 것에 대한 억울함도 느끼며, 서로에게 받아들일 준비가 덜 된 관계로 인하여 스트레스를 경험하게 된다.

일단 같이 나눌 이야기 공통 화제가 없었어요 근무시간이 끝나고 같이 술을 먹거나 영화를 보러가거나 놀러가지 못하고 빨리 집에 가서 살림을 해야 하는 나는 완전히 그들과 다른 세상의 사람이었어요.(참여자 6)

젊은 간호사들은 결혼을 안해서 공감대 형성이 부족하고 쉬다보니 사회생활의 대화법을 다 잊어버린 것 같다. 무슨 말을 해야 할지 몰라서 말을 안하게 되고, 고립이 되는 것 같고, 의사소통이 부족하다.(참여자 7)

소통방법이 힘들어서 그런지, 제가 그랬잖아요, 커뮤니케이션이 힘들었다고 하는게, 그래서 말 하는게 너무 힘든거예요. 안에 있는 동료들조차도 말을 하는게 너무 힘들고 말을 진짜 6개월 동안 사정애기도 안하고 업무에

대한 것만 주고 받고 그러고 힘들고 있으니깐 어떤 때는 내가 여기서 임상을 하는게 맞을 까? 그냥 차라리 정말 편한데서 다른 사무직도 많은데 그 쪽으로 나가는게 낫지 않았을까? 하는 생각도 했는데...(참여자 2)

여기에 오랫동안 근무하면서 청춘을 바쳤기 때문에 직급이나 경력을 존중해줘야 된다고 생각하고 제가 학교를 늦게 입학해서 그런 부분은 없는데 주변 사람들은 나이도 있고 선배인데 왜 뭐라고 못하고 항변을 못하냐고 얘기하는데 아무리 어린 간호사이지만 존중해줘야 된다고 생각해요.(참여자 4)

아무것도 모르고 그냥 인제는 받는다 하더라도 가서 해열제 주고 그래요. 그러면 갔는데 그런 기본적인 거는 알죠. 그냥 대충 얘기 해 줄 수 있어요? 이걸 무슨 약이에요. 그러면 아 해열제 열이 나서 떨어뜨리려고 지금 주사를 주는 거라고 이렇게 얘기를 할 수는 있지만 전혀 생똥맞게 막 어떤 샘플을 해오라고 하면 뭐 때문에 샘플을 해야 되는지 물어보면, 했어요? 라고 반문하기도 하고, 바쁘거든요. 그러니까 그 쪽지를 주면서 무조건 하라. (감정이 격한 어투로). 쪽지로... 앞에서 오더 받는 선생님이랑 커뮤니케이션 못하고 그냥 제가 가서 쪽지를 보고 가서 샘플 하라 하면 샘플을 왜 해요. 하면은 정확하게 얘기를 못하니까 와서 물어보고 또 가요. 그러면은 했어요. 그러면서 이제 얘기를 하는 거죠. 왜 그렇게 느끼냐고? 나는 나로서는 할 말이 있거든요. 그런데 그런 거 워낙에 바쁘니까 그렇고 그런거 때문에 컴프레인 하는 것 들었고 또 그 선생님들도 나름대로 스트레스가 있었겠죠. 제가 나이가 많은데 막 시키기가 힘들다. 저도 힘들고 그래서 내가 저 사람들을 많이 힘들게 하는구나? 그래서 되게 많이 제 초창기만큼 힘들었거든요.(참여자 5)

셋째, 변화된 업무 환경에 적응하기 위한 몸부림

치료방법과 간호방법은 지속적으로 발전하고 있으므로, 경력단절의 기간이 길수록 업무를 습득하기 위해서는 많은 노력이 필요한 것으로 나타났다. 본 주제군은 이로 인한 스트레스 경험이다. 과거의 경력과 경험으로 현재의 모든 업무환경을 커버할 수 있다고 생각하는 주변인들로 인해 경력단절 간호사들이 스트레스를 경험하게 되었다. 도출된 하부주제로는 ‘어깨를 짓누르는 부담감’,

‘과거 경력이 적응의 방해가 됨’, ‘새로운 시스템 습득의 난관’이 있다.

경력자로서 무능한 간호사 소리를 들을까 두려움을 느끼게 되고, 자신의 부족함을 드러내고 싶지 않은 자존심으로 주눅 들어 있는 자신들을 발견하는 것으로 나타났다. 자신의 업무미숙으로 타인에게 짐이 되지 않아야 하는 압박감과 대상자를 돌보는 것에 있어서 동료 및 선임 간호사와의 의견 차이로 오는 스트레스는 경력이 오히려 간호의 우선순위 결정에 걸림돌이 되는 현실을 확인하게 하였다. 새로운 시스템에 적응하고 새로운 기술을 습득함에 있어 신규간호사보다 더 많은 노력이 필요한데, 타인은 자신이 적응할 때까지 기다려주는 여유가 부족한 현실임을 실감하고 있다. 이에 경력단절 재취업 간호사가 현장에 적응하기 위한 노력을 몸부림으로 표현할 정도로 큰 스트레스로 다가옴으로 나타났다.

환자분 이거 이렇게 했습니다. 라고 하면 얘기를 하면은 아 그러세요 라고 받아드렸던 부분인데 이 약을 왜 주냐고 환자한테 약을 주면서 이리이러한 작용이 있습니다. 약 먹고 난 다음에 이리이러한 일이 있는데 이런 건 뭐냐. 그러면 부작용에 대해 설명해 주고 부작용 때문에 어떻게 됐다라고도 얘기 해줘야 되고 그러니까 환자들도 앞 뒤를 다 알길 원하고 그러고 그거에 대해 설명을 잘 못해주면 저 간호사 정말 무능한 간호사, 일 못하는 간호사다, 난 정말 못 믿겠다. 의심 같은 게 생기기도 하고 막 예전에 비해서 간호 이외의 것을 더 많이 하기도 하고요.(참여자 2)

실제로 환자들에게 간호수행을 해야 한다는 부담감도 팍팍... 6년 동안 메디컬 한번 잡아볼 일이 없었는데, 특히나 침습적 시술을 하는데 있어 겁이 많이 났고 자신감도 많이 없었어요. 지금 생각해보면 그렇게 쫓지 않았어도 됐을 법 했는데, 발령 당시엔 정말 완전 내 자신이 그렇게 작아져 있을 수가 없었고 하지만 첫 입사 때와는 마음가짐도 좀 달랐던 거 같고 이 직장에 오래도록 뿌리를 내리고 잘 적응해야지... 하는 결심도 남달랐던 거 같아요. 힘들지만 임상 간호사로서의 제 2막의 생활이 시작 되고...(참여자 3)

처음에는 그 매뉴얼 같은 거 복사해서 주면은 출퇴근 할 때 거의 한달 동안은 오늘 가서 해야 할 일들을 계속

읽어보고.. 약 이름은 뭐가.. 모르는 약들도 많네.. 처음 접하는 약들 때문에 스트레스였어요 그리고 다 파우더로 뿜아오기는 하지만 전에는 안 쓰던 약들이 거의 대부분이랑 이름들이 다 바뀌어서.. 그리고 이런 약을 쓸 때는 앰피울을 빼야 된다던가, 혈압이 떨어지는 환자는 이 약을 빼야 던지, 이럴 때 약 이름이 다 바뀌어서 애매한 거죠 나중에야 그 약이 혈압 약이었구나.. 정확히 숙지가 안 되면 이런 에러가 뜨문뜨문 나올 때 가슴이 아프죠..(참여자 6)

전산도 시스템이 다 바뀌어서 모든 게.... 일단 약명부터 힘들었구요 이 약이 무슨 약인지, 위장계통 약이 무엇인지, 하여튼 생소한 약 이름, 주사 뭘 OP명이라던가 여러 가지 치료법에 관한 것은 예전에 습득했던 그대로인데, 단지 그런 게....(참여자 1)

넷째, 슈퍼맘으로서 홀로 지쳐감

본 주체군은 재취업 후 간호사로 근무 하면서 살림과 육아를 함께 해야 하는 상황에서 겪게 되는 스트레스 경험이다. 엄마와 아내의 역할을 수행하면서 동시에 간호사로서 직장에서 인정받을 수 있도록 가족이 의지가 되고 지지해 주기를 원하고 있다, 도출된 하부 주제는 ‘일, 살림, 육아를 함께 하는 것에 대한 버거움’, ‘기댈 곳이 없는 외로움’, ‘탈출하고 싶은 마음을 억누름’이다.

직장과 가정을 양립하는 간호사들이 증가하면서 이들은 다양한 갈등을 경험하고 있다. 경력 단절 기간이 있기 때문에 근무 시간 외에도 새로운 업무와 환경에 적응하기 위한 시간이 필요하고, 이로 인하여 가정에서의 역할에 충실하지 못하게 되어 죄책감을 느끼고 있었다. 가족들은 직장 생활을 다시 시작하기 전의 상황을 생각하면서 본인과 함께 하는 시간을 원하지만 점점 지쳐가는 자신을 보면서 스스로에게 실망하게 되었다. 전처럼 다시 전문가가 되기 원하지만 버거운 현실로 인하여 쫓기는 심정을 느끼게 되고, 자신의 건강을 돌봄에도 소홀해지게 되었다. 가족들의 배려가 부족한 현실에 대해 피로움을 느끼면서 자신의 존재감에 대해 실망하게 되고, 나를 찾고 싶은 욕구가 생기게 되었다. 기댈 곳이 없는 외로움으로 인하여 현 상황에서 탈출하고 싶지만 가족 부양에 대한 무게에 짓눌리면서 자신의 욕구를 억누를 수밖에 없게 되고, 결국 홀로 지쳐 가면서 재취업에 대해 흔들리게 되는 상황을 경험하게 되었다.

재취업을 하면서 빼놓을 수 없이 힘든 일이 육아 문제예요 아이가 아토피가 심해서 밤마다 긁고, 잠을 못자고 피로워했는데 나중에 바이러스성 피부염으로 진단되긴 했지만...그때 제대로 돌보지 못해서 그런 것 같은 죄책감이 들기도 하고....아이 아플 때 오프를 내야 하는데 오프를 받는 일이 눈치가 보여서 할 수가 없을 때 많이 힘들었어요 아이가 학교 입학했을 때 운동회나 학교 행사에 참여 못하는 일이 많이 힘들었어요(흐느껴 울면서 얘기 함).(참여자 4)

집에 조금 늦는다고 전화하면 남편이 그럼 나는? 이래요... 남편은 힘들거나 스트레스를 같이 풀자고 하지만 저는 저 혼자 제주도도 가보고 싶고 마음도 풀고 스트레스를 풀고 싶는데 그럴 시간이 전혀 없어요 돈을 벌어도 저는 못쓰고, 아이들에게 쓰고, 가정에 쓰고, 저에게 사용하는 돈은 없고, 저를 위한 투자가 전혀 없고, 저의 시간이나 저의 가치를 높일만한 투자를 전혀 못하니 무의미해지고 더 스트레스를 받는 것 같아요 간호사는 전문직이고, 본인의 가치를 높이고 싶어서 일을 하는데 그런건 전혀 안되고, 아내, 엄마, 며느리의역할로 가치를 높일 수 있는 방법도 없고, 저만의 시간을 가질 시간이 없어요.(참여자8)

오프날 직원들과 밥이라도 먹으려면 남편에게 눈치가 보이고, 아이들 셋 보는게 서로 지쳐있고, 출근전날은 더 예민해져 있어서 아이들에게 짜증도 내고... 눈이 충혈이 자주 되어 진료 받았는데 자가면역질환이라고 하더라고요. 몸은 몸대로 힘들고, 마음은 마음대로 힘들고....(흐느껴 울면서 얘기함.) 남편에게 얘기하기도 뭐하고, 지금은 얘기할 데도 없고, 결혼 전에는 병원에서 힘든 일 있으면 동기들과 얘기하고, 여행도 가고 하면서 모두 풀었는데 지금은 남편에게도 못하겠고, 프리셉터 선생님에게 얘기할 수도 없고, 저는 힘들다고 외치고 싶는데 외칠 데가 없어요 부모님에게는 잘 지내고 있다고 하지 힘들다고 할 수가 없어요(참여자 8)

일과 살림, 육아를 함께 24시간해야 하는 것 때문이었을지도 모른다는 생각이 든다. 물론 몸도 나이가 먹긴 했지만. 특히나 데이 때 아이들과 신랑을 챙겨주지 못하고, 잠자는 모습을 보며 출근하고... 가족들에게 미안한 하지만 병원에 출근하면 퇴근할 때까지 가족 생각할 거

를이 없었어. 6년이나 뒤쳐져 있는 많은 것들을 채우기 위해, 하루라도 빨리 더 간호전문가가 되기 위해 보고 보고 또 보고.. 하지만 그놈의 기억력... 예전 같지가 않아서... 속상했지만, 배로 노력할 수 밖에 없었던 것 같아요 (참여자 3)

다섯째, 전문직으로서 살아남기 위해 발버둥 칠

본 주제군은 재취업 후 부서에서 적응하면서 전문가로 인정받게 되지만 이직에 대하여 생각할 수밖에 없는 상황에 처하게 되면서 겪는 스트레스 경험이다. 도출된 하부주제로는 ‘조직에 적응하기 위해 나를 버림’, ‘고용 차별에 대한 두려움’이 있다.

전문직으로 살아남기 위하여 나를 버리고 직장에 적응하기 위한 노력을 끊임없이 하면서, 업무에 대한 자신감을 찾게 되고 적응에 대한 두려움을 극복하게 되었다. 과거의 자신감을 찾으려 하면서 몇몇해진 나를 발견하게 되고 직업에 대한 소중함도 다시 느끼게 되었다. 자존감을 되찾으면서 긍정적인 마음을 갖게 되고, 인정받기 위하여 솔선수범하는 자세로 직장 생활에 충실하게 되었다. 그러나 정규직과의 차별을 겪으면서 어려움을 느끼게 되고 고용에 대한 불안감이 발생하면서 겨우 부여잡은 자신감을 뒤흔들고 비참함까지 느끼게 만들었다. 이를 이겨내기 위하여 마음을 비우니 편해지고, 오히려 이직에 대한 두려움을 극복하게 되면서 홀로 설 수 있다는 자신감을 회복하고 이직에 다시 도전할 수 있는 용기를 갖게 되었다.

나이 들어서 초췌한 모습으로 간호사 생활을 하게 될까봐 두려워서 외모를 더 가꾸게 되고, 나이 들어서 간호사복이 어울리지 않게 되면 어떡하나 하는 걱정이 들기도 해요. 신규 때는 메이저 병원에 못 간 거에 대해 병원에 대한 소중함을 몰랐는데 지금은 이 자리에 대한 감사함과 문제가 발생했을 때 이 자리에 없게 되면 어떡하나라는 생각을 하게 되요. 내 의지가 아닌 외부의 의지로 문제가 생기면 어떡하나 하는 생각이 들고, 신규 때와는 다르게 재취업 했을 때의 마음가짐은 천지차이인 것 같고 힘들어도 너무 감사해요.(참여자 4)

DI(약물중독) 환자는 어떻게 치료하는지 몰라서 스트레스였고, 현장에서 일하는 사람이 잘 안다고 생각해서 2-3년차에게 물어보기도 했고, 모르는 것은 Chest bottle 형태에 따라 연결도 잘 몰랐는데 창피해하지 않고, 나는

신규이다. 무조건 알아야 한다. 모르면 모르는 대로 나는 완벽하지 않다라는 각오로 임했기 때문에 심적으로 스트레스였지만 극복을 할 수 있었어요... 심전도의 경우 열심히 공부해서 찾아보려고 노력했고, 네이버에는 잘 안 나오는데 구글을 치면 잘 나와 있어 그때마다 찾아서 확인했고, 응급실에서 입원할 환자들 명단을 미리 찾아서 환자증상과 관련해서 미리 찾아서 보고 열심히 공부하고, 그때그때 대처했던 것 같고...(참여자 7)

올해의 친절왕 이런 상도 받고 나름대로 되게 내가 필요한 사람이구나. 더 여기서 일할 수 있지 않을까라는 생각을 했다가 나중에 계약기간이 만료됐다고 딱 1년 11개월까지 계약을 해 주더라고요. 그 계약기간이 끝나서 어쩔 수 없이 퇴사를 해야 된다는 얘기를 들었을 때 그게 제일 큰 슬럼프 중에 하나...(참여자 6)

정규직과 비정규직에 대한 갈등이 처음에는 잘 몰랐는데 이 교육시스템을 받을 때 정규직 먼저, 비정규직인 내가 시간이 안되서 교육을 못 받았을 때 사이버 강의나 이런 거를 받아야 되는 그리고 교육비가 따로 지급이 안되는 여러 가지... 이런 건 불합리하다. 같은 시간을 일하고도 페이가 너무 낮게 책정되는 부분에 대한 스트레스가.. 자존심이 상하니까 절망감도 안 드는 거예요.(참여자6)

총체적 진술

경력단절 후 재취업 간호사의 스트레스는 재취업을 결정하는 곳에서부터 시작된다. 초기에는 경력을 발휘할 수 있을 것으로 기대하고 현장에 들어가지만 다가오는 모든 환경은 자신의 기대와는 전혀 다른 방향으로 나아간다. 자신의 과거 경험이 재취업에 긍정적일 것으로 기대하였으나 주변의 동료들은 자신에 대한 기대감이 많지 않음을 느낀다. 자신의 과거 경험이 현장에서 도움이 되지 않는 환경을 접하면서 자신과의 갈등을 겪게 되며, 현실과의 박자가 맞지 않음을 실감한다. 스트레스의 경험은 적응과정에서도 마찬가지다. 업무환경이 많이 변해서 자신의 경험이 쓸모가 없고, 적응하기 어렵다고 느끼게 된다. 경력으로는 선배이고 경력자로 인정 받고싶은 욕구도 있지만, 재취업 후 입장에서 후배로 일하고 있는 현실을 실감한다. 또한 재취업 후 겪어야하는 이중 삼중의 고충으로 인하여 슈퍼맘이 될 수밖에 없고, 홀로 지쳐가

는 어려움을 경험하기도 한다. 그러나 전문가로서 끝까지 살아남아야 한다는 마음가짐으로 재취업 후 어려움을 극복하는 경험을 하게 된다.

4. 논의

본 연구에서는 경력단절 후 간호사가 재취업 이후 스트레스를 겪는 경험의 본질을 이해하기 위해 현상학적 연구 방법을 적용하여 그 경험의 구조를 확인하고 그 의미를 서술하였다. 연구 결과, 본 연구 참여자의 재취업 후 스트레스 경험은 ‘주어진 현실과 내 기대와의 엇박자’, ‘어린 선배와 골이 깊어 상처가 됨’, ‘변화된 업무환경에 적응을 위한 몸부림’, ‘슈퍼맘으로서 홀로 지쳐감’, ‘전문직으로 살아남기 위해 발버둥 칠’의 5개의 주제군이 도출되었다.

선행 연구에서는 간호사들이 퇴직한 후 경력단절이 생김에 따라 재취업하여 적응하는 과정에서 일을 통한 인생의 가치를 추구하고자 노력함과 동시에 다시는 일을 다시 그만두지 않겠다고 노력하는 강한 의지를 보여 주고 있었으며, 재취업 이후 새로운 변화에 맞대어 서로 상호작용하는 과정을 통해 스트레스를 이겨내고, 적응하기 위해 새로운 것을 배우고자 시도, 선후배와 갈등 상황에서 마음을 다스리기, 병원생활 적응하기를 거치면서 새로이 자리를 잡아가기와 같은 결과를 보여주어[17,18,19] 본 연구 결과와 유사함을 알 수 있다. 이에 따라 경력 단절 이후 재취업 한 간호사가 어떤 적응과정을 거치는가에 대한 심도 있는 연구와 재취업 간호사의 적응을 도울 수 있는 프로그램 개발이 필요함을 알 수 있다.

첫 번째 주제군은 “주어진 현실과 내 기대와의 엇박자”로, 전형된 의미단위는 ‘타인의 기대에 미치지 못할까 두려움’, ‘생각과 행동의 괴리’, ‘작아지는 나를 발견’, ‘고립되어 감’이 포함되었다. 이는 병원은 인간의 생명을 다루고 신체적, 정신적으로 많은 도움이 필요한 환자들을 돌보는 곳으로서 세심하고 전문적인 의로서비스가 요구됨과 동시에 끊임없는 의료와 간호를 제공하여야 하며 간호사는 급박하고 긴장된 환경 속에서 전문적인 업무에 따른 부담감과 지속적인 스트레스를 경험하게 되고[20], 재취업 후 간호사들은 미래에 대한 희망과 의욕을 가지고 열심히 하겠다는 의지를 나타냈지만, 실제로 경력 단절 동안 발생한 과거와 현재의 임상 차이로 인해 적응에

많은 어려움을 겪게 되었다. 이 과정에서 적응하기 위한 시도를 하기는 하지만 포기하고 싶은 마음과 갈등을 통해 스트레스가 더욱 더 심해짐을 알 수 있다. 일에 대한 기대와 본인의 의지가 낮아질 때 스트레스가 높아지고 직업을 그만두는 경향이 높아진다고 한 연구[21] 본 연구 결과와 같은 맥락을 유지하였다. 이에 따라 간호사 자신의 능력과 현실 세계의 병원환경에 적응함과 동시에 포기하고 싶을 때 구성원으로서의 존재감과 소속감, 자신의 고유성과 정체성을 찾을 수 있는 상담과 교육이 필요하다.

두 번째 주제군은 “어린 선배와 골이 깊어 상처 받음”으로, 전형된 의미 단위는 ‘동화되려고 몸부림’, ‘병풍 같은 존재임을 느낌’, ‘홀로 이방인이 됨’으로 확인되었다. 임상간호사의 재취업 경험에 대한 연구[22]에서 임상간호사의 만족은 지지적 인간관계와 환경 속에서 자신의 역할을 확인하고 보람을 얻는다는 결과를 보여주고 있어 본 연구결과와 유사하였다. 경력 단절 이후 재취업은 인간관계와 환경이 많은 영향을 미치는 주요 요인으로 작용하고 있었는데, 이는 본인 삶의 의미를 부여하고, 긍정적인 자아를 발견하고, 새로운 업무를 위해 노력하며 중요한 영향을 미치므로 본인 스스로 재취업을 위해 노력 하고 있는 것이라 여겨진다. 간호사들은 재취업 이후의 임상경험과 나이 어린 선배와의 관계에서 스트레스를 받는 것으로 나타나 본 연구결과와 일치됨을 알 수 있다[23]. 또한 신규간호사와의 대인관계로 인한 갈등을 나타낸 신규간호사의 이직의도와 영향요인[24]의 연구 결과도 본 연구 결과와 일치된다. 대인관계가 스트레스의 주요 요인으로 작용하고 있음에 따라 대인관계 문제를 잘 해결할 수 있는 전략으로 재취업 간호사가 잘 적응할 수 있는 프로그램이 필요하다.

세 번째 주제군은 “변화된 업무환경에 적응을 위한 몸부림”으로, 전형된 의미단위는 ‘어깨를 짓누르는 부담감’, ‘과거 경험이 적응의 방해가 됨’, ‘새로운 시스템 습득의 난관’으로 확인되었다. 간호사가 재취업 후 임상에서 새로운 환경 적응에 어려움을 느끼며 바뀐 병원시스템, 근무환경 등이 스트레스로 작용한다고 하여 본 연구결과와 같다[25]. 새로운 병원생활의 시작 과정에서 과거 본인의 경험과 달라진 환경 속에서 어려움과 재취업한 것을 후회한다고 표현하였다[26]. 이에 따라 간호사들이 재취업이라는 새로운 도전을 통해 자신이 원하던 간호사의 상을 새롭게 만들어가면서 충분한 준비와 미래

를 위한 확신으로 재취업을 결정할 수 있도록 지지하는 병원의 노력이 필요하다.

네 번째 주제군은 “슈퍼맘으로서 홀로 지치감”으로, 전형된 의미단위는 ‘일, 살림, 육아를 함께 하는 것에 대한 버거움’, ‘기댈 곳이 없는 외로움’, ‘탈출하고 싶은 마음을 억누름’으로 확인되었다.

기혼 남녀의 일-가족 갈등에 따른 가족 건강성의 차이에 관한 연구[27]에서는 여성의 일-가정 균형의 관계에서 여성은 직장생활의 어려움과 함께 자녀 양육과 육아로 인해 스트레스와 부담감이 높은 것으로 나타나 본 연구결과와 일치됨을 알 수 있다. 기혼 취업여성의 일가족 생활 변화와 한계[28], 기혼 취업여성의 양육에 대한 심리적인 부담감에 관한 연구[29] 결과에서도 직장 일-가정 균형과의 관계를 분석한 결과 가정일로 인하여 취업 여성에게 스트레스가 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과를 통해 여성의 경제활동과 가정생활의 균형 있는 발전을 위해서 정책적 지원이 필요하다는 것을 알 수 있다.

다섯 번째 주제군은 “전문직으로 살아남기 위해 발버둥 치م”으로, 전형된 의미단위는 ‘조직에 적응하기 위해 나를 버림’, ‘고용차별에 대한 두려움’으로 확인되었다.

간호사의 직무만족 문헌고찰[30]의 연구에서는 재취업의 어려움을 실감하고 들어온 간호사들은 남보다 배의 노력을 들여 적응생활을 하고 있는 것으로 나타나 본 연구결과와 유사함을 알 수 있다. 또한 기혼 간호사의 일-가정 양립경험[31]연구에서 “나의 직업적 존재감과 가치 확인하기”로 도출된 주제와 유사함을 알 수 있었다.

간호사들은 재취업 이후 힘든 과정을 거친 후의 직장생활이므로 현재의 병원생활에 만족하고 스스로 노력하는 것으로 확인되었다. 현재 우리나라의 실정 상 규모가 작은 병원일수록 신규간호사 채용률에 비해 경력간호사의 채용률이 높아 재취업 시 중소병원에서 근무하는 경우가 많다[20]. 그러나 중소병원에서 경력을 인정하지 않거나 기피하는 병원 측에서는 임금부담이나 간호의 숙련성을 고려하지 않는다는 경우도 확인된다[20]. 더욱이 이러한 현실은 간호의 전문성을 위협하고 나아가 의료서비스 질 저하를 초래하므로 숙련된 간호사를 양성하여 유지하고 경력간호사를 우대하는 의료계의 근본적인 대책이 마련되어야 한다.

본 연구의 제한점은 첫째, 현상학적 연구방법을 충분히 숙지하고 적용하고자 노력했으나, 연구 참여자의 선

정과 자료 수집 과정에서 연구자들의 개인적 견해가 반영되었을 수 있으며, 둘째, 간호사 개개인 치해있는 환경과 스트레스와 관련하여 대상자들이 진술하지 않은 부분까지 포괄적으로 담아내는 데는 한계가 있었다는 점이다.

5. 결론 및 제언

본 연구결과에서 경력단절 후 재취업한 간호사들은 동료, 가정, 의료 환경과의 엇박자를 경험하면서도 이를 극복하여 궁극적으로 전문직 간호사로 나아가고자 발버둥 치는 모습을 보이고 있었다.

경력 단절 이후 재취업 하는 간호사가 현장에 잘 적응하기 위해서는 재취업 간호사를 교육하는 기관에서 변화된 병원환경에 대한 올바른 정보를 제공하는 것이 필요하다. 이를 바탕으로 하여 자신에게 적절한 병원과 부서를 선택할 수 있다. 더불어 변화된 의료 환경에 적응할 수 있는 재교육 프로그램의 다양화 및 접근성을 높이는 것이 중요하다. 또한 육아환경 개선을 위해 직장 내 보육시설을 활성화 시킬 필요가 있다. 마지막으로 업무환경과 간호업무의 전문성을 증진시키고 간호사의 자부심을 고취시킬 수 있는 방안을 모색하며, 경력단절 간호사들이 재취업에 성공적으로 적응할 수 있는 프로그램을 개발할 것을 제언한다.

References

- [1] E. H. Kim, J. H. Kim, “Literature Review of Structural Equation Models for Hospital Nurses’ Turnover Intention in Korea”, *Perspectives in Nursing Science*, Vol.11, No.2, pp. 109-122, 2014.
- [2] S. W. Hwang, G. J. Lee, “Analysis of turnover status of reemployed nurses Who had experienced career interruption”, *Nurse science*, Vol.27, No.1, pp. 35-49, 2015.
- [3] OECD Health Data, 2014.
- [4] KIHASA. <http://www.kihasa.re.kr/html/jsp/kihasa/news/report/view.jsp>, 2015.
- [5] Medipana news. Lack of medical manpower. http://medipana.com/news/news_viewer.asp?NewsNum=125016&MainKind=A&NewsKind=5&vCount=12&vKind=1. (Accessed November 25, 2013)
- [6] M. Y. Kim, K. J. Lee, “A Thematic analysis of nurse’s Work-family balance in the Korean nurses association news”, *Journal of the Korea Academia-Industrial*

- cooperation Society, Vol.17, No.2, pp. 446-457, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.2.446>
- [7] Zurn, P, Dole & Stilwell. B, "Issue paper 4-nurse retention and recruitment," *The global nursing review initiative*. 2008.
- [8] J. S. Chung, Y. N. Cha, K. K. Kim, S. Y. Park "The Development and Management of a Re-entry Program for Inactive Registered Nurses", *The Journal of Korean academic society of nursing education*, Vol.14, No.2, pp. 232-243, 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5977/JKASNE.2008.14.2.232>
- [9] J. H. Kim, "Short-term working model for women's employment", *Labor Review*, Vol. 3, pp.32-45, 2008.
- [10] S.W. Lee, M. J. Kim, E. S. Yun, J. D. Park, "Re-employment adaptation Experience of Nurses," *Journal of Qualitative Research*. Vol. 10, No.1 pp. 39-50, 2009.
- [11] H. J. Jung, H. I. Jung, "Adaptation process of nurses who return to work after parental leave," *Journal of Korean Academy of Adm.* Vol. 22, No. 1, pp. 33-45, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2016.22.1.33>
- [12] M. S. Yi, W. O. Kim, D. H. Kim, M. H. Ko, K. S. Lee, Z. I. Kim, "Turnover experience of hospital nurses in Korea," *Journal of Korean Academy of Adult Nursing*. Vol. 15, No. 4, pp. 531-541, 2003.
- [13] C. M. Ko, "A study on relationship between recovery experience and the burnout among hospital nurses," *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 2, pp.87-97, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.2.87>
- [14] Y. S. Byeon, M. Y. Kim, "Re-employment Experience of nurses Who have left the profession," *J korean Acad Nurse*. Vol. 38, No. 5, pp. 768-778, 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2008.38.5.768>
- [15] P. F. Colaizzi, "Psychological research as a phenomenologist views it", New York, Oxford University Press, pp. 6, 1978.
- [16] Sandelowski. M, "The problem of rigor in qualitative research", *Advances in Nursing Science* Vol. 8, pp. 27-37, 1986.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00012272-198604000-00005>
- [17] Y. S. Yang, ICU new nurse's job stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, 2008.
- [18] M. S. Yi, W. O. Kim, D. H. Kim, M. H. Ko, K. S. Lee, Z. I. Kim, "Turnover experience of hospital nurses in Korea," *Journal of Korean Academy of Adult Nursing*, Vol. 15, No. 4, pp. 531-541, 2003.
- [19] S. H. Kwag, "A study on relationship between career barriers and turnover intention," *Korean Academy of Human Resource Management*, Vol. 14, pp. 1-23, 2007.
- [20] M. K. Jeon, H. S. Ji, H. J. Kim, H. K. Kim, H. J. Lee, E. K. Ryu, "Factors influencing on burnout of the nurses in hospitals," *Clinical Nursing Research*, Vol. 10, No. 2, pp. 7-18, 2005.
- [21] Lavoie-Tremblay. M, O'Brien-Pallas. L, Gélinas. C, Desforges. N, & Marchionni. C, "Addressing the turnover issue among new nurses from a generational view point. *Journal of Nursing Management*, Vol.16, No.6, pp. 724-733, 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2934.2007.00828.x>
- [22] B. S. Lee, S. R. Kang, H. O. Kim, "Experience of job satisfaction in clinical nurses: Application of focus group methodology," *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 37. No. 1, pp. 114-124, 2007.
- [23] H. M. Son, M. H. Koh, C. M. Kim, J. H. Moon, M. S. Yi, "The male nurses' experiences of adaptation in clinical setting," *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 33, pp. 17-25, 2003.
- [24] Y. J. Lee, K. B. Kim, "Experiences of nurse turnover," *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.38, No.2, pp. 248-257, 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2008.38.2.248>
- [25] S. S. Han, I. S. Sohn, N. E. Kim, "New nurse turnover intention and influencing factors," *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 39, pp. 878-887, 2009.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.878>
- [26] M. H. Jun, Y. Eun, K. S. Choi, H. M. Son, Kim, B. S. Uhm, "The rotation experience of clinical nurse," In Proceedings from Korean Association of the Qualitative Research Symposium. Seoul: KAQR, 2002.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.878>
- [27] S. Y. Jeon, J. Y. Park, "A Study of Family Healthy Difference according to Married Employees' Work-Family Conflict," *Korean family resource management association*, Vol.12, No.3, pp. 59-59, 2008.
- [28] J. K. Lee, E. H. Lee, J. E. Cho, "Negotiating Work and Family Life in South Korea" *Korea Women's Study*, vol. 22, no. 2, pp. 41-79, 2006.
- [29] J. Y. Lee, An Analysis of Psychological Stress of Working Married Women in Child Care. Department of Social Welfare Graduate School of Public Administration Kookmin University, Seoul, 2008.
- [30] Lu. H, While. A. E, & Louise Barribal, K. "Job satisfaction among nurses a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 42, pp. 211-227, 2005.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003>
- [31] H. N. Kim, J. S. Kim, "Work-Family Compatibility Experience of Married Nurse: Focusing on the Expanding Stage of the Family Life Cycle", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.17, No.2 pp. 545-559, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.2.545>

손 은 진(Eun-Jin Son)

[정회원]



- 1996년 8월 : 경희대학교 행정학 (행정학 석사)
- 2014년 8월 : 강원대학교 일반대학원 간호학과(박사 수료)
- 1986년 3월 ~ 현재 : 한림대학교 춘천성심병원 간호부장

<관심분야>
간호관리

채 영 란(Yong-Ran Chae)

[정회원]



- 1991년 2월 : 서울대학교 간호학과 (간호학 석사)
- 2000년 8월 : 서울대학교 간호학과 (간호학 박사)
- 2003년 3월 ~ 현재 : 강원대학교 간호학과 교수

<관심분야>
건강증진, 암환자 간호

엄 재 현(Jae-Hyeon Eom)

[정회원]



- 2003년 2월 : 경희대학교 행정대학원 간호행정학과(행정학 석사)
- 2014년 8월 : 강원대학교 일반대학원 간호학과(박사 수료)
- 2015년 1월 ~ 현재 : 강원관광대학교 간호과 조교수

<관심분야>
성인간호, 건강증진

길 명 숙(Myung-Sook Kil)

[정회원]



- 2000년 8월 : 연세대학교 교육대학원 간호학과(간호교육학 석사)
- 2015년 8월 : 강원대학교 일반대학원 간호학과(간호학 박사)
- 1983년 3월 ~ 2016년 3월 : 한림대학교 한강성심병원 근무
- 2016년 4월 ~ 현재 : 강릉영동대학교 간호학과 교수

<관심분야>
아동간호

남 은 숙(Eun-Sook Nam)

[정회원]



- 1979년 2월 : 서울대학교 간호대학 (간호학사)
- 1995년 2월 : 연세대학교 간호학과 (이학 박사)
- 1998년 3월 ~ 현재 : 강원대학교 간호학과 교수

<관심분야>
노인 및 만성질환자의 우울 및 관련요인, 만성질환자 및 가족의 질병경험에 관한 현상학적 연구

박 은 하(Eun-Ha Park)

[정회원]



- 2003년 8월 : 건국대학교 일반대학원 간호학과(간호학석사)
- 2016년 2월 : 강원대학교 일반대학원 간호학과 (박사 수료)
- 1992년 2월 ~ 현재 : 건국대 충주병원 수간호사

<관심분야>
성인간호