

경력간호사의 이직위기 극복 경험: 포커스 그룹 면담을 이용하여

지은선¹, 김경진², 김미소², 신우섭³, 이상래², 문형주^{2*}

¹건국대학교 글로벌캠퍼스 간호학과, ²건국대학교 충주병원, ³건국대학교 대학원 간호학과

The Experience of Resilience on Turnover Crisis among Hospital Nursing Staff: Using Focus Group Interview

Eun Sun Ji¹, Kyung Jin Kim², Mi So Kim²,
Woo Seop Shin³, Sang Rae Lee², Hyoung Ju Moon^{2*}

¹Department of Nursing, Konkuk University Glocal Campus

²Konkuk University Chungju Hospital

³Department of Nursing, Konkuk University Graduate School

요약 본 연구는 병원 경력간호사의 이직 위기를 극복한 경험을 확인하고 그 의미와 본질을 파악하기 위한 질적 연구이다. 연구대상자는 S시와 C시에 위치한 종합병원 2곳에서 근무하는 경력 5년 이상의 간호사 15명이며, 자료 수집은 포커스 그룹 면담을 이용하여 2022년 11월 3일부터 12월 20일까지 3회 진행되었다. 면담내용을 분석한 결과 경력간호사의 이직위기 극복경험은 5개의 주제모음과 13개의 하위범주가 도출되었다. 도출된 주제모음은 '혼자라고 생각말기', '전문직으로서의 사명감 갖기', '퇴근 후 병원에서 분리되기', '나를 아끼며 인생을 완성해하기', '조직과 내가 함께 성장하기'였다. 경력간호사의 이직위기 극복을 위해서는 간호사 개인은 스트레스를 극복하고 직업적 가치에 만족하며 직무만족도를 향상시켜야하고, 조직은 긍정적인 간호환경 조성 및 간호사의 극복력 강화를 위해 노력을 기울여야 할 것이다.

Abstract This qualitative research aimed at evaluating the experiences of hospital nursing staff who have overcome job transition crises and understanding their significance and essence. The study included 15 nurses with over 5 years of experience working at two general hospitals located in the cities S and C. Data collection was conducted through three focus group interviews held between November 3rd and December 20th, 2022. The results of the data analysis identified five thematic clusters and 13 subcategories represented as follows: 'Don't think you are alone', 'Have a sense of professionalism', 'Separate from the hospital after work', 'Care for me and make my life', 'Growing up with the organization'. For nursing staff to overcome the turnover crisis, individual nurses should overcome stress, be satisfied with their professional values, and attempt to improve their job satisfaction. Also, the organization should make efforts to strengthen the ability of the nurses to overcome crises by creating a positive nursing environment.

Keywords : Resilience, Turnover, Nurses, Focus Groups, Qualitative Study

*Corresponding Author : Hyoung Ju Moon(Konkuk Univ.)

email: urimallove@naver.com

Received May 8, 2023

Revised May 22, 2023

Accepted July 7, 2023

Published July 31, 2023

1. 서론

1.1 연구의 필요성

간호사는 병원 조직 내에서 국민의 건강을 지켜내기 위해 안전한 보건의료서비스를 제공하는 핵심인력으로써 중추적인 역할을 담당하고 있다[1]. 그러나 간호사 이직률은 2020년 15.2%에서 2021년 14.5%로 감소하였다가 2022년 15.8%로 다시 증가하였고, 특히 취업 후 1년 이내 신규간호사의 이직률은 2019년 44.5%, 2020년 47.7%, 2021년 52.8%로 점차 증가하고 있으며, 신규간호사의 이직이 증가할수록 경력간호사 확보에 어려움이 있어 보건의료에서 간호 인력관리의 문제가 꾸준히 제기되고 있다[2]. 간호사 이직의 이유로는 개인적 특징으로 연령, 결혼 여부, 경력, 부양가족, 교육수준, 임금, 직무만족도 등이 있고 직업적 특성으로는 업무 과부하, 스트레스, 인력 부족, 관리자 형태, 역할 인식, 병동의 업무환경, 조직문화 및 괴롭힘 등이 있다[3].

간호사 업무의 특성상 빠른 판단과 함께 신속한 행위가 요구되고 교대근무 및 과중한 업무량과 신체활동의 누적은 건강상태 악화와 소진으로 이어진다. 또한 간호사는 환자를 돌보며 공감피로 즉, 대상자가 호소하는 고통에 대해 감정이입을 하게 되어 간호대상자가 겪는 유사한 증상을 경험하는 상태가 되어 이것이 이직으로 이어질 수 있다[4].

최근 COVID-19는 감염관리와 관련된 업무량을 가중시켜서 간호사들은 높은 스트레스, 우울, 불안, 낮은 수면의 질을 경험하고[5], 지자체에서 코로나백신 예방접종 및 선별진료를 담당할 전문 인력을 수급하는 과정에서 병원간호사의 이직이 더욱 증가되었다[6]. 경력간호사의 부족은 간호사들을 위태로운 간호 환경으로 내몰리게 하고[7], 스트레스, 소진, 직무만족 저하 등 심리적 문제로 이어진다[8]. 나아가 간호인력 수급의 문제는 안전사고의 위험과 국가 의료수준의 질적 저하에 영향을 준다. 따라서 간호사들의 이직을 감소시키고 전문 간호 인력을 확보하는 것은 국가 의료서비스의 질 향상을 위해 중요하다[9].

간호사의 높은 이직률과 간호업무의 스트레스 상황에서도 병원의 현장을 떠나지 않는 간호사들이 있다. 간호사 개인의 특성에 따라 스트레스에 노출되더라도 상황을 해석하고 대처하는 정도의 차이가 있는데, 이는 개인의 극복력의 차이 때문이다[10]. 극복력(resilience)은 부정적 상황임에도 불구하고 역경을 극복하고 나아가게 만드는 개인의 사회 심리적 특성이다[11]. 간호사의 극복력은

재직의도에 영향을 미치는 중요한 영향요인이며[12], 극복력이 높은 간호사는 개인이 가진 내·외적 자원을 적극 활용하여 어려움을 극복하고 전문가로서의 경력을 쌓아 더욱 성장해 나아가는 긍정적인 결과를 보였다[13]. 이에 위기를 극복할 수 있도록 간호사 개인의 역량을 키우는 것은 재직의도를 높일 수 있는 방안으로 제시될 수 있다.

간호사의 극복력에 대한 국외의 선행연구에서는 간호사의 개인 회복탄력성 발달 경험[14], 호스피스 간호사의 극복력과 2차 외상스트레스에서 직무소진의 매개효과 연구[15] 등을 통해 극복력의 효과를 확인하였다. 국내에서도 대학병원 중환자실 간호사의 전문직 삶의 질 영향요인[16], COVID-19 감염병 전담병원 간호사의 조직몰입에 미치는 영향요인 연구[17]에서 간호사의 극복력이 이직의도 감소의 주요 요인임을 보고하였다. 그 외에도 신규간호사의 이직위기 극복 경험[18]을 탐색하는 연구가 수행되어 극복력의 이해를 높이고 있다.

하지만 극복력에 관한 대부분의 연구들은 신규간호사를 대상으로 초기 이직을 주제로 진행하거나 조사연구나 상관관계 연구방법을 사용하였기에 경력간호사의 시각에서 이직의도 극복의 경험을 이해하는데 제한점이 있다.

경력이란 조직의 구성원이 다양한 직무활동을 통해 업무와 관련하여 얻게 되는 총체적 경험이며, 경력간호사는 현장 경험을 지닌 간호사를 말한다[19].

포커스 그룹 면담(Focus Group Interview: FGI)은 참여자 집단의 상호작용을 이용하여 상대적으로 짧은 시간 내에 참여자들의 생각이나 경험을 이해할 수 있게 하는 집단 면접법으로서 질적으로 우수한 자료를 모으는데 유용한 자료수집 방법이자 연구 방법이다[20]. FGI를 이용하여 경력간호사의 관점에서 신체적, 정신적 측면뿐 아니라 조직의 측면에서 이직의 위기를 극복하고 직무를 지속하는 경험이 깊이 있게 탐색하고 이해될 필요가 있다.

따라서 본 연구에서는 종합병원 이상 규모의 기관에서 5년 이상 근무한 경력간호사의 이직위기를 극복한 경험에 대한 현상을 파악하고, 그 과정에서 본질적인 구조를 확인하고자 하였다. 이를 통해 경력간호사들이 위기를 극복하고 직무를 지속할 수 있었던 내면적 특성을 파악하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 경력간호사의 이직위기를 극복한 경험에 대해 FGI를 이용하여 자료를 수집하고 현상학적 분석을 통해 이들의 경험의 본질과 구조를 밝히는 것을 목적으로 하고 있다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 경력간호사의 이직위기 극복 경험을 파악하기 위하여 FGI를 이용하여 자료를 수집하고 질적 내용분석을 이용하여 분석한 질적 연구이다.

2.2 연구 참여자

FGI의 참여자는 S시와 C시에 소재한 2개의 종합병원에서 근무하며 다음의 대상자 선정기준을 모두 만족하는 간호사이다. 첫째, 종합병원에서 5년 이상 재직 중인 자, 둘째, 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 자발적으로 동의한 자이다. 다만, 관리자급 간호사는 연구 대상자에서 제외하였다. 대상자 선정기준을 임상경력 5년 이상으로 제한하는 이유는 병원간호사회의 병원간호 인력 배치 현황 실태조사에서 보건의료기관의 간호사 중 5년 이내의 이직자가 5,606명(85.1%)로 나타났고[2], Banner의 기술습득 모형을 우리나라 간호 실무에 맞도록 Jang[21]이 수정 보완한 연구에서 간호사 숙련 5단계 중 경력간호사의 이미지에 합당한 유능한 단계를 4-6년의 경력이 있는 자료 정의하고 있기 때문이다.

참여자 모집은 경력간호사의 이직위기 극복 경험을 파악하기 위해 목적 표본추출법과 눈덩이표집법을 함께 활용하였다. 총 15명의 경력간호사가 참여하였으며 5명으로 구성된 3개의 포커스 그룹을 형성하였다. 연구 참여자의 구체적인 특성은 Table 1과 같다.

2.3 자료 수집 방법 및 절차

자료 수집은 기관 IRB 허가 후 경력간호사를 대상으로 FGI를 시행하였다. FGI는 다수의 참가자가 같은 주제에 대하여 의견을 진술하는 방법으로, 포커스 그룹의 크기에 대해 비영리적 주제에 대한 이상적인 규모를 최소 5명에서 최대 8명으로 정의한 선행연구에 따라[20], 또한 지역적 고려와 근무부서를 고려하여 5명씩 3그룹으로 구성하였다. 1차 그룹은 11월 3일, 2차 그룹은 11월 21일, 3차 그룹은 12월 20일로 총 3회 진행하였다. 면담은 업무종료 시간을 고려하여 오후 7시에 시작하였고, 장소는 참여자가 근무하고 있는 기관의 회의실에서 진행하였다. 면담 시간은 회당 100~120분이 소요되었다. 한 그룹과 면담을 한 후 자료를 토대로 다음 그룹과 면담을 시행하였다. 3회의 면담 후 의미가 모호하거나 부족한 부분을 확인하기 위해 전화면담을 2회 실시하였고, 추가면담은 2회에 걸쳐 20분간 시행하였다. 이후에는 더 이상 새로운 내용이 나오지 않아 자료 수집을 종료하였다.

면담질문은 “극복력이라는 말을 들었을 때 무슨 생각이 드셨습니까?”라는 도입 질문으로 시작하여 “본인이 업무의 어려움을 느낄 때는 언제였나요?”, “병원을 그만두고 싶을 때 어떻게 극복하셨나요? 자신의 경험을 이야기해주세요.”, “임상간호사로 오랫동안 근무를 지속할 수 있었던 자신의 강점은 무엇인가요?”라는 구체적 극복력 경험에 대한 질문으로 면담을 진행하였다.

면담에 앞서 연구자가 개별 참여자에게 연구에 관해 설명하고 참여에 대한 서면동의를 받았다. 면담에는 2명

Table 1. General Characteristics

| Group | No | Age(yr) | Gender | Marital status | Clinical experience(yr) | Department |
|-------|----|---------|--------|----------------|-------------------------|------------------------|
| 1 | 1 | 38 | M | Married | 12 | Orthopedic Surgery |
| | 2 | 51 | F | Married | 28 | Artificial Kidney Unit |
| | 3 | 45 | F | Married | 22 | Orthopedic Surgery |
| | 4 | 43 | F | Single | 13 | Internal Medicine |
| | 5 | 41 | F | Married | 18 | Cardiovascular Surgery |
| 2 | 1 | 37 | F | Married | 13 | Out Patient Department |
| | 2 | 37 | F | Married | 13 | Out Patient Department |
| | 3 | 33 | F | Single | 9 | Internal Medicine |
| | 4 | 33 | F | Single | 9 | Internal Medicine |
| | 5 | 30 | F | Single | 6 | Internal Medicine |
| 3 | 1 | 34 | M | Single | 8 | Internal Medicine |
| | 2 | 47 | F | Married | 24 | Intensive Care Unit |
| | 3 | 34 | F | Married | 11 | Intensive Care Unit |
| | 4 | 32 | F | Married | 9 | Intensive Care Unit |
| | 5 | 47 | M | Married | 13 | Intensive Care Unit |

의 연구자가 참여하여 진행자와 보조진행자 역할을 맡았다. 진행자는 면담 진행을 주도하고 보조진행자는 현장 노트 작성 및 면담 내용 요약과 기록의 역할을 담당하였다. 진행자는 면담 시작 전에 질문에 대한 대답에는 정답이 없다는 것을 설명하고, 면담 중 참여자들이 서로의 생각과 경험을 나누도록 촉진하는 역할을 하였다. 또한, 진행자는 중립을 유지하기 위하여 최대한 노력하고, 참여자의 모든 의견을 듣기 위하여 참여자들이 자신의 의견을 표현할 수 있도록 격려하면서 추가 의견이 있는지 지속적으로 확인하였다. 주제에서 벗어나는 경우 다시 주제로 돌아올 수 있도록 안내하고, 참여자의 응답은 하부 질문으로 연결하여 토의를 이끌었다.

면담 중 메모와 행동관찰을 위한 녹취 및 영상촬영을 하였으며, 대상자들이 더 이상 얘기할 것이 없다고 할 때 면담을 종료하였다. 면담이 종료된 직후 진행자와 진행 보조자가 면담에서 논의된 주요내용을 논의하고 디브리핑 하였다. 자료 수집은 자료의 포화가 도달될 때까지 진행하였다. 매 회기 면담 후 보조진행자가 녹취내용을 필사하였으며, 연구자 회의를 통해 녹취자료를 검토하고 논의를 통해 자료의 포화 여부를 결정하였다.

2.4 윤리적 고려

본 연구는 진행에 앞서 책임 연구자 소속 기관인 K대학교병원 연구윤리심의위원회의 심의를 받았다(IRB NO. 2022/10/009). 연구자는 참여자에게 연구의 목적, 면담 진행 방법, 주요 질문과 면담 내용의 녹음 및 익명성 유지에 대해 자발적인 동의를 받았다. 또한, 필사 시 참여자의 이름을 익명으로 처리할 것, 연구 완료 후 녹음 파일과 필사본을 폐기할 것, 그리고 면담 중 자유롭게 질문할 수 있고, 언제든지 연구 참여에 대한 의사를 철회할 수 있음을 설명하였다. 또한, FGI 동안 모든 내용은 연구 목적으로만 사용될 것임을 설명하였다. 면담 내용을 분석할 때 연구 참여자의 신원이 드러나지 않도록 신원과 관련된 개인정보는 모두 삭제하고 별도의 고유번호를 부여하였다. 면담 후에는 모든 참여자에게 소정의 답례품을 제공하였다.

2.5 자료 분석

본 연구에서는 경력간호사의 이직 위기 극복경험을 이해하기 위하여 자료 분석을 위해 Hsieh와 Shannon의 전통적 내용분석법(conventional content analysis)[22]을 사용하였다. 연구자는 포커스 그룹 면담의 녹음자료를 독립적으로 필사하고, 필사된 자료를 반복적으로 읽

으면서 전체적인 의미를 파악하였다. 참여자의 진술에서 경력간호사의 극복력과 관련된 의미 있는 생각과 개념을 나타내는 단어나 구를 표시하여 추출하고 코딩하였다. 코드 간에 공통점이 있는 경우 하위범주로 묶고 그 의미와 특성의 유사성과 차이점에 따라 범주로 구성하였다. 반복적으로 수집된 자료를 읽으면서 도출된 주제를 합하고 분리하는 과정을 거쳐 범주의 명칭과 추상성의 정도를 논의하였다. 또한, 모든 그룹의 자료를 통합적으로 분석하고 그룹별로 재분리해서 분석하는 과정을 거쳐 범주를 생성하고 그룹 간 유사점과 대조점을 비교하였다.

본 연구를 진행하는 책임연구자는 질적 연구 세미나와 질적 상호 연구방법 워크숍에 다수 참여하고, 질적 연구 수행 경험이 많은 간호학 교수이다. 연구자는 참여자의 업무에 대한 폭넓은 이해로 관계를 형성하였으며, 자료 수집과 분석과정에서 발생할 수 있는 연구자의 주관과 편견을 최대한 배제하기 위하여 연구노트를 작성하고 지속적으로 성찰하였다. 공동연구자는 모두 간호학 대학원에서 질적 연구 과목을 이수하였고, 경력간호사와 관련된 연구 경험이 있다. 연구자들은 면담자료를 함께 검토하였다.

2.6 연구의 질 확보

연구의 질을 확보하기 위하여 사실적 가치(truth value), 적용 가능성(applicability), 일관성(consistency), 중립성(neutrality)의 기준을 고려하였다[23]. 사실적 가치는 연구 대상자의 답변을 맥락에 맞게 객관적으로 이해하여 사실적인 결과로 도출하였다. 자료의 사실적 가치를 위해 5년 이상의 경력간호사를 대상으로 연구 질문에 대한 답을 얻었고, 면담 후 대상자와 면담 요약이 적절하였는지 확인하였다. 분석 결과의 사실적 가치를 위해 면담에 참여하지 않은 연구자가 경력 20년 이상의 간호사에게 본 연구의 연구 질문에 대한 답변을 듣고 그 결과를 요약하여 본 연구의 결과와 비교하는 삼각화 검증법을 이용하였다. 적용 가능성은 연구에서 도출된 결과가 다른 대상과 상황에게 동일하게 적용이 가능한가이며, 이를 위해 더 이상 새로운 자료가 나오지 않을 때까지 면담을 진행하여 자료를 포화시키고 대상자의 일반적 특성을 제시하였다. 일관성이란 연구자의 연구방법을 다른 사람이 적용하여 동일한 연구결과를 얻을 수 있는가이며, 두 명의 연구자가 필사본을 독립적으로 자료를 분석하고 분석 과정을 상세히 기술하여 연구자들과 공유하고 도출된 결과를 논의를 통해 합의하는 과정을 통해 일관성을 유지하고자 하였다. 중립성은 연구자의 편견에 따라 결과가

편중되지 않게 제시되어야 하는 것으로 자료 분석 시 연구자의 주관과 편파적인 견해와 선 이해를 최대한 배제하려고 노력하며, 분석 결과를 문헌, 연구메모와 비교 검토하고, 시간을 두고 분석 결과를 여러 번 검토하였다. 또한, 질적 연구의 체계적인 분석과 평가를 위해 Equator network library에서 제시하고 있는 COREQ (consolidated criteria for reporting qualitative research)를 이용하였다[24].

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

종합병원 2곳에서 근무하는 15명의 간호사를 연구 대상으로 선정하였다. 면담 참여자의 성별은 남성은 2명, 여성은 13명이었으며, 임상경력력은 8-28년이었다. 참여자의 근무부서는 중환자실 4명, 병동 7명, 인공신장실 1명, 전담간호사 1명, 외래간호사 2명이었다.

3.2 자료범주에 대한 결과

본 연구의 FGI를 통해 수집한 자료를 질적 내용분석 절차에 따라 분석한 결과, 43개의 의미 단위가 생성되었고, 이 중 서로 관련성 있는 코드를 분류하여 13개 하위 범주가 도출되었으며, 의미에 따라 5개의 범주로 구조화되었다(Table 2).

Table 2. Categories

| No | Categories |
|----|---|
| 1 | Don't think you are alone: depend on my family/friends/colleagues |
| 2 | Have a sense of professionalism: Nursing is a challenging yet precious profession |
| 3 | Separate from the hospital after work: Striving for a work-life balance and staying resilient |
| 4 | Care for me and make my life |
| 5 | Growing up with the organization |

범주 1. 혼자라고 생각할기: 가족, 친구, 동료에게 기대기

참여자들은 가족, 친구, 동료 등 주변 사람들과의 관계를 통해 지지와 힘을 얻으며 이직위기를 극복하였다. 가족은 존재만으로도 참여자에게 힘이 되었고, 퇴근 후 고민을 털어놓는 대상이 되기도 하였다. 때론 배우자에

게 이야기하며, 힘든 부분을 나누었을 때 나의 행동에 대한 조언을 얻고, 생각을 전환하게 되며, 함께 이겨나갈 힘이 되었다. 대학 시절부터 함께 하였던 동료이자 친구들은 서로의 힘든 상황을 너무나 잘 알기에 함께 고민을 나눌 수 있었고, 나만 어려운 환경에 놓인 것이 아니라는 작은 위로를 받으며, 이직을 극복하게 되었다. 또한, 병원에서 나의 상황을 제일 잘 알고 이해해주는 동료들은 시간이 지날수록 끈끈한 유대감이 쌓이고, 언제든 함께 할 수 있고 힘든 것도 함께 하나같이 거라는 굳건한 믿음으로 자리를 잡게 되었다.

1) 나를 믿고 인정해주는 가족

참여자들의 부모님과 배우자는 가사와 육아를 도와 근무를 지속할 수 있도록 적극적으로 지원해 주었다. 출산 후 복직하였을 때도 살림과 육아를 도와주시는 부모님의 지지는 힘들 때 기댈 수 있는 버팀목이 되어 주었다. 가족들의 헌신과 위로를 받으면, 직장에서 힘들었던 스트레스가 해소되고 업무를 지속할 수 있었다고 진술하였다.

두 아이들의 얼굴만 봐도 그냥 좀 화도 풀리고 좀 미안해요.. "엄마 오늘 힘들었어" 그러면 내 손을 잡아주고 편지도 써주고,, "엄마 좀 안아줘" 라고 말하면 애들이 안아줬어요. 아이들에게 위로받아서 버텼죠. (참여자 2)

밤에 퇴근해서 들어가면 같이 이야기를 해주고 그런 내가 힘든 거 힘든 점들 들어주는 것만으로도 좋고, 애기들이 와서 재잘재잘해주는 것만으로도 그런 스트레스를 잊게 해주고... (참여자 5)

2) 터놓고 이야기할 수 있는 동료관계

참여자들은 주변의 친구들이나 동료들이 간호사로서의 전문성을 인정해주었을 때 위로를 받았다고 진술하였다. 힘든 일이 있을 때 병원의 상황을 잘 아는 동료나 선배간호사와 솔직한 대화를 하면서 업무로 쌓인 스트레스를 풀 수 있었다고 하였다. 동료들이 자신을 비난하지 않고 공감해주며 위로해주는 것이 이직의 위기를 극복할 수 있는 자원이 되었다고 하였다.

동기가 있어가지고 버틸 수 있었던 것 같아요. 남에게 솔직하게 말하기 쉽지 않은데 친구다 보니까 그런거 말하다보면 내 마음이 편해졌어요. 그렇게 마인드컨트롤(mind control) 하면서 스트레스(stress) 관리하고 일 끝나고 만나고 이런 식으로 하다 보니까 좀 더 버틸 수 있었거든요. (참여자 13)

범주 2. 전문직으로서의 사명감 갖기: 간호는 극한직업이면서 귀한직업

참여자들은 힘든 시기를 지나면서 역량이 강화되고, 주변으로부터 인정받게 되었음을 알 수 있다. 환자 돌보는 일을 좋아하고, 환자들이 회복되는 모습에 부딪힘과 행복을 느끼며, 간호사로서의 책임감과 사명감을 느끼기도 하였다. 경력이 쌓여 프리셉터가 되면서 후배간호사들을 언제든지 도와줄 수 있는 조력자가 되기도 하였다. 주변의 여성들은 경력단절이 되었을 때 재취업하기가 힘들다고 하였는데, 간호사의 업무는 전문성을 인정받아 재취업의 기회도 많았다. 때로는 사직을 생각할 때 부서 전환배치를 통해 이직 위기를 극복했고, 병원의 인력관리 시스템으로 이직위기를 넘기기도 하였다.

1) 전문직으로의 자부심을 느끼게 해주는 동료와의 팀워크

간호업무가 어렵기 때문에 전문직이라고 생각했고, 시간이 지날수록 자신을 지지해주는 동료와 조직의 분위기가 경력을 지속하도록 사기를 북돋아주었다. 퇴근 후 동료와 통화를 하면서 힘든 상황을 이야기하고, 함께 술을 마시며 스트레스를 풀면서 사직의 위기를 넘겼으며, 동료애를 느꼈다고 하였다.

동기들이 힘들음 다 겪고 있었으니까 그냥 우리끼리 잘 이겨내 보자 약간 이런 식으로..., 억울한 상황에서는 동료들이 중재해줘서 원만하게 해결되기도 하고, 우리끼리 만나서 선입들 욱하고 이러면서 버텼던 것 같아요. (참여자 4)

시기가 넘어가면서 후배가 들어오니까 마음이 좀 바뀌더라고요. 나보다 미숙한 후배가 들어오니까 저도 못하지만 선배로서 도와주고 싶더라고요. 다 동료라고 생각하니까 우리 팀을 생각하면서 지냈던 것 같아요. (참여자 6)

2) 전문성을 쌓으며 발전하는 나의 모습

간호사 경력이 쌓일수록 자신의 업무를 능숙하게 완료하고, 바쁜 업무 속에서도 동료를 도와주는 여유를 갖는 모습에 성취감을 느꼈다. 위기의 상황에서 자신이 주도적으로 문제를 해결할 때 간호 전문직으로 발전해가는 자신의 모습을 느끼게 되어 근무를 지속할 수 있었다고 하였다. 또한 새로운 것을 배우고 업무 향상을 위해 적극적으로 도전하는 과정이 흥미로웠다고 하였다. 간호사는

출산 후 복직하였을 때도 다시 경력을 이어나갈 수 있어서 자신이 지속적으로 성장할 수 있었다고 하였다.

중환자실에서 계속 일하다 보면 조금 시비어(severe)한 환자들이 많이 맞이하거나 환자가 다섯, 여섯 명이 오거나 이러면 정말 바쁘잖아요... 그런 상황에서 오류 없이 업무를 할 때마다 내 스스로 조금 약간 희열 아니 쾌락 같은 것 느꼈어요. 액티브(active)한 성향이어서 응급상황을 빠르게 정리하고 환자들 안정되는거 보고 그러면서 버틸 수 있었던 것 같습니다. (참여자 3)

3) 나는 간호업무에 책임자라는 신념

이직을 고려할 때 현재의 직장보다 더 좋은 조건이 없음을 깨닫고 병원의 간호업무에 대해 만족하였다. 그리고 이직 위기에서 부서 전환배치를 통해 만족하고 위기를 극복할 수 있었음을 알 수 있었다. 병원에서 운영하는 경력간호사 이직 방지 프로그램이나, 신규간호사 100일 잔치, 면담 후 부서 전환배치, 월세 지원 등은 이직위기를 극복하는 데 도움이 된다고 하였다. 이러한 프로그램은 간호사들이 조직에 필요한 존재임을 느끼게 해줘서 새로운 각오로 업무를 지속할 수 있었다고 하였다.

그냥 더 좋은 조건에서 더 좋은 데에서 일할 수 있는지 찾아봤는데 조건이 그렇게 좋지 않았던 것 같아요. 면접을 보거나 했을 때 제가 생각했던 거와 너무 다른 현실이기도 했고...저에게는 병원업무가 최선이었죠. (참여자 11)

경력 이직 방지 프로그램에 참여했는데 저는 근데 그게 되게 좋았거든요. 근데 이게 경험자가 많이 없어서 그거에 대해서 느끼는 체감도가 낮은 것뿐이지, 다수에게 기회를 많이 준다고 생각하면... 나를 위해 병원에서 이렇게 노력해 준다는게 이게 굳이 돈과 관련되지 않아도 간호업무에 성취감과 책임감이 생길 것 같아요. (참여자 3)

범주 3. 퇴근 후 병원업무에서 분리되기: 일과 삶의 균형을 찾으며 버티기

참여자는 간호업무의 특성상 스트레스를 많이 받기 때문에 업무에 열매이기 쉽다고 하였다. 스트레스 때문에 건강도 나빠지고 가족들과의 시간을 보내지도 못하고 여행이나 취미생활도 못하면서 지내지 않기 위해서 병원업무와 자신의 삶을 적절하게 분리한다고 하였다. 업무하면서 실수한 부분이 있었는지 고민하며 스트레스를 받

않도록 업무에 관한 생각을 퇴근하는 순간 빠르게 정리하고 잊어버리며, 일과 삶을 분리하는 것이 업무를 지속할 수 있게 한다고 하였다.

1) 내 삶에 만족하고 위기를 참고 견디기

참여자들은 병원업무가 힘들 때마다 버텨보자는 생각으로 지냈고, 어느새 익숙해지고 근무하기 나아졌다고 이야기 하였다. 간호업무가 인정을 받게 되면서 오랫동안 근무를 지속할 수 있었고, 결혼하고 나서는 부양의 책임이 커져 이직을 생각하다가도 가족을 생각하며, 버텨야 했다고 진술 하였다. 또, 참여자 중에서 집도 차도 사면서 경제적으로 나아지는 자신의 삶에 만족하며 근무를 지속할 수 있었다고 하였다.

열심히 살아가고 번 돈으로 집도 사고 차고 사고 그러니까 그것 때문에 지금 그만두면 지금 당장 어디로 이직하지 않는 이상 그만할 수 없는 상황이 만들어진 거예요. (참여자 1)

2) 직무와 직책에 대한 책임감으로 인내하기

참여자들은 바쁜 병원업무 속에서 환자들을 돌보면 식사도 거르고 화장실 가는 것조차 힘들 때가 있지만, 간호사로서 직무와 직책에 대한 책임감으로 자신에게 주어진 일을 묵묵하게 참아냈다. '힘이 들 땐 높이 올라가 보자'라는 목표와 책임감으로 힘든 시간을 버티고 인내하다 보니 근무를 오래 지속할 수 있었다.

제 환자를 살리고 좋아하는 것 보고 조금 더 책임감을 느끼고 사명감을 느낌으로써 조금 더 버티는 원동력이 되지 않았나 싶습니다. (참여자 3)

3) 나만의 스트레스 대처방법을 찾기

참여자들은 퇴근 후 휴식시간을 갖고, 개인의 일상에 충실하거나 운동, 여행 등 취미 활동을 하며 재충전의 시간을 가졌고, 대학원 진학으로 반복되는 병원업무에서 벗어나 자기 계발을 하였다. 또한 긍정적인 생각을 가지고 다양한 경험을 해야 병원의 힘든 업무를 너무 부정적으로 받아들이지 않게 된다고 하였다. 자신에게 잘 맞는 대처방법으로 스트레스를 해소하면서, 업무에서 만족스러운 것들을 찾아 이직 위기를 극복할 수 있었다.

병원이 힘들어도, 대학원 진학을 해보기로 결정하고 그래서 공부하고 일하고 병행하는 건 힘들긴 하지만 그래

도 조금 병원 생각은... 공부해야 하나만 잊어버리기도 하고 작게 느껴지기도 했어요, 공부를 조금 몰두를 해야 하는 그런 상황들이 있으니까요. 그런 리프레시가 좀 된 것도 있다고 보고요. (참여자 11)

4) 퇴근 후 병원업무에 대한 관심 끄기

간호사들은 퇴근 후에도 근무 시 마무리되지 않았던 일을 동료에게 넘기기 어려워져 퇴근 후에도 업무를 지속하거나, 인력이 부족하여 퇴근시간이 늦어지거나, 휴가를 쓰지 못하는 경우가 많다. 자신이 업무를 넘기는 것이 동료에게 부담을 주어서 미안하지만 누구나 그럴 수 있다고 생각했다. 업무에서 일상으로 생각의 전환이 이루어져야만 자신의 업무를 효과적으로 완료할 수 있다고 하였다. 이렇게 참여자들은 피곤하고 스트레스를 받을수록 누구든 업무가 늦어지거나 실수할 수 있다고 생각했고, 업무에서 오류가 생겼을 때 개인의 문제로 여기기보다 간호업무의 개선을 위해 함께 해결해야 한다고 하였다.

업무가 미숙할 때는 어쩔 수 없이 많이 혼나겠지만 퇴근하고도 계속 일에 매여있으면 같은 실수를 계속할 수밖에 없어요. 선배들은 내 존재 자체를 싫어하는 게 아니라고 생각했어요. 내가 빨리 커야 선배들도 나를 믿고 쉬니까...시간이 걸린다고 합리화를 좀 하면 마음이 좀 편안해졌죠. 내 몫을 할 때까지 열심히 달려보자 그런 생각을 했죠. (참여자 3)

범주 4. 나를 아끼며 인생을 완성해가기

간호사이기 때문에 할 수 있는 일 즉, 아무나 할 수 없는 업무이기에 간호사로서의 신념과 자부심을 가졌다. 그리고 경력간호사가 되기까지 시간이 필요하므로 나 자신의 능력을 믿고 기다렸으며 때로는 자신에게 금전적, 정신적 보상을 주면서 자부심과 행복을 느꼈다. 간호사의 전문적인 임상 업무 외에 배변처리나 서류정리 등 보조업무를 해야 하는 것이 힘들다고 표현하였지만, 소명의식을 가지고 자신의 삶을 완성해가는 과정으로 보았다.

제가 프리셉터 하면서 프리셉터한테 많이 하는 말인데 사실 그 친구한테는 필요한 거는 진정한 위로나 칭찬이라고 생각을 하거든요. 그래서 작은 걸 하더라도 잘하고 있다고! 오늘은 힘들지만, 내일은 좀 더 나은 거고 내일 모레 더 잘할 거라고. 그러니까 지금 기죽지 말고 지금처럼만 열심히 하라고 하죠. (참여자 14)

범주 5. 조직과 내가 함께 성장하기

이 범주는 자신이 단순히 병원에 채용된 근무자라는 생각보다 병원의 미션과 비전을 함께 바라보는 조직의 일원이며 공동체의 발전을 돕는 존재로 일체감을 느낀다는 의미이다. 참여자들은 간호 전문직으로 성장하게 해 준 조직에 대한 책임감을 느끼고 쉽게 이직을 생각하기 어려워졌다고 하였다. 사직을 하고 싶더라도 자신의 빈 자리를 대신 할 동료들에 대한 미안함과 경력이 있는 인력을 찾기 어려운 병원의 상황을 고려하게 되며, 이러한 과정에서 조직의 어려운 현실을 함께 극복해 나가려는 것을 느낀다고 하였다. 또한, 경력이 쌓여 갈수록 후배간호사들이 자신을 믿고 의지하고 있다는 것을 느끼게 되어 이직할 수 없었으며, 개인의 성장은 조직의 성장과 함께 이루어진다고 하였다.

연차가 올라가니까 쉽게 제가 그만둔다고 할 수가 없는 위치인 거예요... 제가 나가면 신규들이 저처럼 커버할 수도 없고 갑자기 저를 대신해줄 사람을 배정해 수도 없으니 병원은 얼마나 휘청하겠어요. (참여자 11)

4. 논의

본 연구는 경력간호사의 이직위기 극복 경험을 파악하고자 하였으며, FGI를 이용하여 자료를 수집하고 주제를 분석한 결과, 혼자라고 생각말기(가족, 친구, 동료에게 기대기), 간호는 전문직으로서의 사명감(간호는 극한직업이면서 귀한직업), 퇴근 후 병원 업무에서 분리되기(일과 삶의 균형을 찾으며 버티기), 나를 아끼며 나의 인생을 완성해가기, 조직과 내가 함께 성장하기의 다섯 가지 주제모음이 도출되었다.

첫 번째 ‘혼자라고 생각말기’(가족, 친구, 동료에게 기대기)에서는 ‘나를 믿고 인정해주는 가족’, ‘터놓고 이야기할 수 있는 동료들’이라는 주제가 포함되었다. 참여자들은 가족, 친구, 동료와의 소통을 통해 위안을 받고 있었으며, 주변인과의 관계 속에서 나에 대한 믿음과 인정받음을 확인하며 이직 위기를 극복하였다. 이러한 사회적 지지는 가족, 친구, 동료 등의 대인관계로부터 얻을 수 있는 긍정적인 자원이며 조직몰입과 심리적 만족을 높인다[25]. 선행연구에서도 가족, 친구, 동료로부터의 사회적 지지를 강화하는 것은 일과 삶의 균형에 긍정적 영향을 주며, 직무만족을 높이고 간호 업무성과에 영향

을 미치는 것으로 나타났다[26].

조직 내에서의 원활한 의사소통은 구성원 간의 결집과 근무에 대한 의욕, 협동심을 강화하여 조직의 효율성을 향상시킨다. 특히 조직 내 상사와의 의사소통 만족도가 높을수록 조직몰입도를 높이는 것으로 나타났으며, 구성원들이 조직 내 의사소통에 긍정적일수록 조직의 성과는 높게 평가되고, 이직의도를 감소시키는 것으로 나타났다[27]. 참여자들은 이러한 긍정적 인간관계를 자신의 직무 스트레스와 소진의 위기를 극복하기 위해 활용하였으며, 극복력 회복에 중요한 요소임을 나타내었다.

두 번째, ‘전문직으로서의 사명감 갖기: 간호는 극한직업이면서 귀한직업’에는 ‘전문직으로서의 자부심을 느끼게 해주는 동료와의 팀워크’, ‘전문성을 쌓으며 발전하는 나의 모습’, ‘나는 간호업무에 적임자라는 신념’이 포함되었다. 간호전문직으로서의 사명감은 대상자의 건강과 안녕을 최우선으로 생각하고, 동료 및 의료진과의 팀워크를 통해 최상의 간호를 제공하는 것이다. 팀워크는 경력간호사들이 함께 일하는 동료들과의 협력과 소통을 통해 대상자의 건강과 안녕을 지켜내는 경험을 의미한다. 긍정적인 팀워크는 경력간호사들의 공감능력을 증진시켜 환자중심의 간호를 수행 가능하게 하고 안전하게 환자의 치료를 종결하는데 중요한 역할을 한다[28].

따라서 팀워크 강화를 이끌어내는 전문프로그램 및 조직의 지원이 필요하다. 참여자들은 간호 경험이 쌓일수록 간호전문직으로 발전하는 자신의 모습을 느끼고 있었으며, 이는 간호업무에 대한 자신감으로 이어져 자신 스스로가 간호업무에 적임자라는 신념을 갖게 하고, 이러한 조건들이 경력을 이어가도록 해주었다. 간호사들의 경험을 통해 전문직 자아개념이 긍정적으로 유지된다면 이는 업무에서 발생하는 내적 갈등이 해결되고, 업무의 능률도 상승하며, 결과적으로 간호사의 직무만족도 증진될 것이다[29].

세 번째 주제 모음인 ‘퇴근 후 병원업무에서 분리되기: 일과 삶의 균형을 찾으며 버티기’는 퇴근 후에는 업무와 자신을 완전히 분리함으로써 삶의 균형을 찾으며 경력을 이어가는 것이다. 즉, 퇴근 후 병원업무에서 분리되기는 업무적 요인보다 가족 또는 개인적 요인들을 중요하게 생각하여 본인의 복지를 보호하고 회복하기 위함으로 나타났다. 참여자들은 이러한 일상에서의 회복을 통해 현재의 위기를 참고 견딜 수 있었다고 하였다. 직무와 직책에서 오는 책임감과 부담감, 참고 견디는 과정에서의 스트레스는 이직이라는 결과와 밀접한 관련이 있다. 선행 연구에 따르면 퇴근 후 직장과의 심리적 분리를 하는 것은

간호사의 정신건강에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인 되었으며, 직무 스트레스에 대한 대처와 극복력을 향상 시키는데 중요한 역할을 할 수 있음을 시사한다[30].

경력간호사들은 퇴근 후 자신을 업무와 완전히 분리 하는 과정을 통해 직무와 직책에서 오는 책임감과 부담 감, 참고 견디는 과정에서의 스트레스를 견뎌내고 자신 스스로를 위해 찾아낸 긍정적으로 생각하기, 관심전환 하기, 스트레스 해소를 위한 여가활동하기 등의 대처방 법을 통해 삶의 균형을 유지하고 있었다. 선행연구에서 도 긍정적인 심리가 많을수록 힘들고 어려운 상황을 극복 할 수 있으며, 임상 실무에서의 대처능력 상승으로 이어져 조직성과에 기여하는 것으로 확인되었다[31]. 또한 간호사의 여가활동과 관련하여 진행되었던 선행 연구에서도 여가활동이 효율적이면 직무스트레스는 감소하고 직무만족도는 높아지는 것으로 확인되었다[32]. 이러한 대처방법을 통한 직무스트레스 극복의 경험은 일과 생활의 균형을 유지하는데 도움이 된다. 참고 견 디기는 어려운 상황 속에서도 경험을 통해 축적된 내적 강인함이 발휘되어 버티는 것으로 간호사들은 대상자 의 건강과 안녕을 위해 매우 복잡하고 어려운 업무 환 경 속에서도 참고 견뎌내고 있다. 어려운 상황을 극복 할 수 있는 간호사로서의 능력은 경험을 통해 갖추게 되는 것으로 간호사로서의 직업을 지속하는 것이 중요 하다.

네 번째, ‘나를 아끼며 인생을 완성해가기’에서는 ‘나 를 아끼기’와 ‘나의 삶을 완성해가는 과정’이 도출되었 다. 참여자들은 스트레스 관리와 자기성찰을 통해 업무 적 소진을 경험하는 시간을 최소화 하였다. 간호사라는 직업을 매개로 하여 내가 원하는 삶의 방향을 찾고, 간호 사로서의 나를 아끼는 과정을 통해 위기를 이겨내는 경 험을 획득하며, 간호사로서의 업무적 지속성을 나의 삶 을 완성해 가는 요소 중의 한 부분으로 인식하여, 어렵고 힘든 직무 속에서도 자신의 존재를 지켜내는 경험을 통 해 이직의 위기를 극복하고 있었다. 이는 자기 돌봄, 자 기효능감과 비슷한 맥락으로 자기효능감이 높은 간호사 는 어려운 과제나 유쾌하지 않은 상황에서도 스스로를 돌보고, 잘 적응할 수 있기 때문에 주어진 스트레스와 어 려움에 효과적으로 대처할 수 있게 된다[33].

다섯 번째 주제모음인 ‘조직과 내가 함께 성장하기’는 조직의 목표와 가치를 내 것으로 받아들이고, 그것을 이 루기 위해 최선을 다하는 것이다. 이는 조직 몰입에 포함 되는 개념으로 조직몰입은 조직에 긍정적으로 몰두하는 것으로 조직몰입의 형태는 조직에 대한 충성, 조직의 가

치와 목표 및 규범에 대한 동일시 등을 들 수 있다[34]. 조직 몰입을 통해 조직 내에서 간호사로서 맡은 역할에 대해 책임감을 가지고, 나의 발전이 조직의 발전과 무관 하지 않고, 그 안에서 역할에 대한 신뢰를 얻음으로 나를 성장시켜가고자 하는 것이다. 이것은 간호사라는 사명감 과 직무에 대한 책임감을 통해 조직과 나를 동일시하여 극복력을 향상시키는데 도움이 된다. 경력간호사의 이직 감소를 위해서는 이러한 요소들을 평가하고, 긍정적 요 소들을 강화하며, 오랜 시간 유지되도록 하는 것이 중요 하며 조직은 이를 위한 적극적인 지원을 제공해야 한다.

참여자들은 극복력에 대해 불안한 마음이나 스트레스 와 같은 자신에게 어렵고 힘든 위기의 상황 속에서도 긍 정적인 수용의 자세와 포기하지 않고 버텨내려는 노력으 로 경력을 지켜내고 있었으며, 극복력은 인간관계와 같 은 나의 자원을 활용하여 이겨내거나 비껴가는 힘으로 인식하고 있었다.

경력간호사의 이직위기 극복을 위해서는 본 연구에서 도출된 사회적 지지와 전문직으로서의 역할을 강화하고, 퇴근 후 업무와의 분리를 통해 일과 삶의 균형을 찾도록 격려해야 한다. 또한 경력간호사의 경험과 긍정적인 요 소들의 활용을 통해 조직 몰입과 직무만족 향상, 간호사 의 극복력을 강화하는 것은 조직을 유지하는데 매우 중 요한 역할을 할 것이다.

조직은 간호사가 업무 스트레스를 받고 소진되었을 때 이직을 결정하여 병원을 떠나는 것이 아니라 극복을 통 해 더 나은 경력간호사로 성장할 수 있도록 지원해야한 다. 이러한 성장을 통해 후배 간호사들의 경력유지를 위 한 본보기가 되며 선배간호사로서의 역할과 간호사의 소 진 극복을 돕는 긍정적 팀워크를 이루는 구성원이 되어 야 한다. 신규간호사들에게도 수면장애와 소진, 스트레스 에 대해 대처하고 관리하는 방법을 공유하고, 직업에 대한 사명감과 만족도를 높일 수 있는 프로그램을 제공 하여 이직 위기를 극복하도록 해야 한다. 더불어 이직을 희망하는 간호사에게 이직보다는 스스로에게 맞는 업무 를 찾고 동료와의 신뢰가 강화될 수 있도록 조직에서 제 공하는 인력관리시스템을 운영해야 한다.

본 연구의 의의는 FGI를 이용한 질적 연구로 경력간 호사의 이직 위기 극복에 대한 경험을 다양하게 도출했 다는 것이다. 제한점으로는 경력간호사들의 극복력 정도 가 어느 정도인지에 대한 탐색은 이루어지지 않았으며, 일부 대학병원을 대상으로 진행하였기에 결과를 일반화 하는데 어려움이 있다. 향후 양적연구 및 반복연구를 진 행할 것을 제안한다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 경력간호사의 이직위기 극복의 경험을 심층적으로 분석하기 위해 FGI를 적용한 질적 연구이며, 간호사의 경력단절과 이직의도를 줄이는 데 목적이 있다.

본 연구를 통해 ‘혼자라고 생각말기: 가족, 친구, 동료에게 기대기’, ‘간호 전문직으로서의 사명감’, ‘퇴근 후 병원업무에서 분리되기: 일과 삶의 균형을 찾으며 버티기’, ‘나를 아끼며 인생을 완성해가기’, ‘조직과 내가 함께 성장하기’의 경력간호사의 이직의도 극복 경험에 대한 5개의 주제가 도출되었다.

종합해보면, 간호사는 직무 관련 갈등이나 스트레스 상황이 내적으로 해결되지 못하고, 직업적 가치에 대해 만족하지 못할 때 이직에 대해 고민하며, 이러한 과정은 높은 스트레스와 소진을 경험하게 한다. 반대로 스트레스를 극복하고 직업적 가치에 만족하면 조직에 몰입하며 직무만족도가 향상되고 재직을 유지한다.

따라서, 긍정적 간호환경 조성을 통해 간호사의 극복력을 강화하여 경력간호사와 신규간호사들의 이직을 예방하고 대상자의 건강과 안녕을 지켜내는 노력이 필요하다.

References

- [1] W. J. Choi, Y. H. Cho, "The factors affecting Turnover Intention of General Hospital Nurses", *Journal of The Korea Convergence Society*, Vol. 13, No. 5, pp. 373-379, 2022.
DOI: <https://doi.org/10.15207/JKCS.2022.13.05.373>
- [2] K. Y. Lee, E. J. Keon, W. H. Sim, E. J. Choi, Y. S. Choo, "2022 Annual Report: hospital nurse staffing status survey", *Korean Hospital Nurses Association*, Korea, pp. 103-104 2023.
- [3] Y. O. Lee, J. Y. Kang, "Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: a systematic review and meta-analysis", *Korean Journal of Adult Nursing*, Vol. 30, No. 1, pp. 1-17, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.7475/KJAN.2018.30.1.1>
- [4] Y. M. Lee, H. H. Lee, J. H. Jung, J. K. Yang, J. E. Lee, "A Study about Compassion Fatigue, Compassion Satisfaction and Burnout in Comprehensive Nursing Care and General Ward Nurses", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 24, No. 2, pp. 188-196, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2018.24.2.188>
- [5] H. B. Son, B. S. Kim, "How the COVID-19 Pandemic Affects the Mental Health of University Hospital Nurses?: Focusing on Resilience, Stress, Depression, Anxiety, and Sleep", *Journal of Korean Neuropsychiatric Association*, Vol. 62, No. 1, pp. 54-62, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.4306/jknpa.2023.62.1.54>
- [6] S. Y. Park, "Related Factors to Korean Hospital Nurses in Burnout during the COVID-19 outbreak: A Systematic Review", *Journal of The Korea Society of Computer and Information*, Vol. 27, No. 6, pp. 123-130, 2022.
DOI: <https://doi.org/10.9708/jksci.2022.27.06.123>
- [7] S. Y. Park, S. Y. Park, "The Recruiting Experience of Chief Executive Nurses in Small and Medium-sized Hospitals", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 18, No. 2, pp. 301-312, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.2.301>
- [8] B. Costa, I. C. Pinto, "Stress, Burnout and Coping in Health Professionals: A Literature Review", *Journal of Psychology and Brain Studies*, Vol. 1, No. 4, pp. 1-8, 2017.
- [9] T. W. Lee, K. H. Kang, Y. K. Ko, S. H. Cho, E. Y. Kim, "Issues and Challenges of Nurse Workforce Policy: A Critical Review and Implication", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 20, No. 1, pp. 106-116, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.1.106>
- [10] E. J. Bae, K. Y. Kim, "The Effect of Stress Coping Ability and Recovery Resilience on Retention Intention of Nurses in Medium-Sized Hospitals", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 19, No. 11, pp. 662-671, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.11.662>
- [11] K. M. Connor, J. R. Davidson, "Development of a new Resilience scale: the Connor-Davidson Resilience scale(CD-RISC)", *Depression and Anxiety*, Vol. 18, No. 2, pp. 76-82, 2003.
DOI: <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- [12] S. W. Byun, Y. O. Ha, "Factors Influencing Nurses' Intention to Stay in General Hospitals", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 28, No. 2, pp. 104-113, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.2.104>
- [13] E. J. Lim, Y. M. Lee, "Influence of the Job Stress, Resilience, and Professional Identity on Burnout in Operation Room Nurses", *Journal of Korean Critical Care Nursing*, Vol. 10, No. 1, pp. 31-40, 2017.
DOI: <http://doi.org/10.0000/jkccn.2017.10.1.31>
- [14] P. Han, X. Duan, J. Jiang, L. Zeng, P. Zhang, S. Zhao, "Experience in the Development of Nurses' Personal Resilience: A meta-synthesis", *Nursing Open*, Vol. 10, No. 5, pp. 2780-2792, 2023.
DOI: <http://doi.org/10.1002/nop2.1556>
- [15] N. Oginska-Bulik, P. Michalska, "Psychological Resilience and Secondary Traumatic Stress in Nurses Working with Terminally Ill Patients—The Mediating Role of Job Burnout", *Psychological Services*, Vol. 18, No. 3, pp. 398-405, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.1037/ser0000421>

- [16] J. S. Moon, H. N. Jang, "Factors Influencing Professional Quality of Life in Intensive Care Unit Nurses of University Hospitals", *Journal of Korean Critical Care Nursing*, Vol. 15, No. 3, pp. 23-36, 2022. DOI: <https://doi.org/10.34250/jkccn.2022.15.3.23>
- [17] S. H. Moon, M. H. Kim, D. Y. Kim, Y. J. Ryu, S. J. Lee, J. N. Jang, M. Y. Jung, Y. J. Cho, H. J. Choi, "Factors Influencing Organizational Commitment of Nurses at an Infectious Disease Hospital of COVID-19", *Journal of Korean Critical Care Nursing*, Vol. 15, No. 2, pp. 39-49, 2022. DOI: <https://doi.org/10.34250/jkccn.2022.15.2.39>
- [18] H. N. Hwang, Y. S. Lee, "Newly graduated Nurse's Resilience Experience", *The Korea Contents Association*, Vol. 21, No. 10, pp. 656-667, 2021. DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2021.21.10.656>
- [19] K. D. Carson, A. G. Bedeian, "Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 44, No. 3, pp. 237-262, 1994. DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- [20] R. A. Krueger, M. A. Casey, "Focus groups: A Practical Guide for Applied Research 5th ed", Sage Publications, Los Angeles, pp. 3-6, 2015.
- [21] K. S. Jang, *A Study on Establishment of Clinical Career Development Model of Nurses*, Ph.D dissertation, Yonsei University, Seoul, Korea, pp. 129, 2000.
- [22] H. F. Hsieh, S. E. Shannon, "Three Approaches to Qualitative Content Analysis", *Qualitative Health Research*, Vol. 15, No. 9, pp. 1277-1288, 2005. DOI: <https://dx.doi.org/10.1177/1049732305276687>
- [23] A. C. Curtis, C. Keeler, "An Introduction to Qualitative Methods for the Nurse Researcher", *The American Journal of Nursing*, Vol. 122, No. 8, pp. 52-56, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1097/01.NAJ.0000854992.17329.51>
- [24] A. Tong, P. Sainsbury, J. Craig, "Consolidated Criteria for Reporting Qualitative Research (COREQ): A 32-item Checklist for Interviews and Focus Groups", *International Journal for Quality in Health Care*, Vol. 19, No. 6, pp. 349-357, 2007. DOI: <http://dx.doi.org/10.1093/intqhc/mzm042>
- [25] S. Cohen, H. M. Hoberman, "Positive Events and Social Supports as Buffers of Life Change Stress", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 13, No. 2, pp. 99-125, 1983. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1983.tb02325.x>
- [26] S. Lee, Y. H. Shin, "Social Support, Grit, Health Status, and Work-Life Balance of Nurse", *Korean J Health Promot*, Vol. 20, No. 4, pp. 194-202, 2020. DOI: <https://dx.doi.org/10.15384/kjhp.2020.20.4.194>
- [27] M. Y. Song, J. H. Lee, J. H. Park, "How Perceived Communication Satisfaction can Affect Turnover Intention through Affective Commitment", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 17, No. 10, pp. 149-158, 2019. DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2019.17.10.149>
- [28] S. H. Hwang, "An Analysis of Teamwork Related Research Trends-Focusing on Domestic Research", *Journal of General Education*, Vol. 14, No. 2, pp. 277-295, 2020. DOI: <https://doi.org/10.46392/kjks.2020.14.2.277>
- [29] W. K. Kim, K. H. Chung, "The Relationship between Professional Self-Concept, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Clinical Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 14, No. 3, pp. 287-296, 2008.
- [30] A. Shimazu, K. Matsudaira, J. D. Jonge, N. Tosaka, K. Watanabe, M. Takahashi, "Psychological detachment from work during non-work time: linear or curvilinear relations with mental health and work engagement?", *Ind Health*, Vol. 54, No. 3, pp. 282-292, 2016. DOI: <https://doi.org/10.2486/indhealth.2015-0097>
- [31] B. Y. Lee, H. M. Jung, "Factors Related to Positive Psychological Capital among Korean Clinical Nurses: A Systematic Review and Meta-analysis", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 25, No. 3, pp. 221-236, 2019. DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCN.2019.25.3.221>
- [32] J. R. Noh, E. A. Choi, "Relationship of Job Stress and Job Satisfaction by Types of Nurses Leisure Activities", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 16, No. 1, pp. 207-215, 2018. DOI: <http://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.1.207>
- [33] N. H. Lee, "A Study on the Relationship among Self-efficacy of Psychiatric Nurses, Job Stress and Burnout", *Nursing Science*, Vol. 23, No. 2, pp. 47-59, 2011.
- [34] H. K. Lee, "Nurses' Perceptions of Job-Related Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic*, Vol. 7, No. 1, pp. 65-84, 2001.

지 은 선(Eun Sun Ji)

[정회원]



- 2002년 2월 : 경희대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2008년 2월 : 경희대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2008년 12월 ~ 2009년 6월 : 미국 존스홉킨스대학 박사후연구원

- 2009년 8월 ~ 2010년 11월 : 미국 위스콘신 밀워키 주립대학 박사후연구원
- 2012년 9월 ~ 현재 : 건국대학교 글로벌캠퍼스 간호학과 교수

<관심분야>

질적연구방법론, 성장발달, 아동건강증진, 모아상호작용

신 우 섭(Woo Sub Shin)

[준회원]



- 2022년 3월 ~ 현재 : 건국대학교 글로벌캠퍼스 대학원 (석사과정)

<관심분야>

간호교육, 성인간호학

김 경 진(Kyung Jin Kim)

[정회원]



- 2022년 3월 ~ 현재 : 건국대학교 글로벌캠퍼스 대학원 (석사과정)

<관심분야>

중환자 간호

이 상 래(Sang Rae Lee)

[준회원]



- 2022년 3월 ~ 현재 : 건국대학교 글로벌캠퍼스 대학원 (석사과정)

<관심분야>

환자안전

김 미 소(Mi So KIM)

[준회원]



- 2022년 3월 ~ 현재 : 건국대학교 글로벌캠퍼스 대학원 (석사과정)

<관심분야>

중환자 간호

문 형 주(Hyoung Ju Moon)

[정회원]



- 2019년 2월 : 방송통신대학교 대학원 간호학과 (간호학 석사)
- 2022년 3월 ~ 현재 : 건국대학교 글로벌캠퍼스 대학원 (박사과정)

<관심분야>

간호교육