

본교병원이 있는 일개 간호대학 졸업예정자의 외부병원 취업경험에 관한 융합연구

김미란, 허보윤*, 오재우
건양대학교 간호대학

The Convergence Study of Employment Experiences to External Hospital of Expected Graduates of Nursing College with an Affiliated Hospital

Mi-Ran Kim, Bo-Yun Huh*, Jae-Woo Oh
College of Nursing, Konyang University

요 약 본 연구의 목적은 본교병원이 있는 간호대학 졸업예정자들의 외부병원 취업경험을 이해하고자 시도되었다. 본교병원에 취업지원을 하지 않은 대학교 4학년 재학생 5명을 대상으로 융합적 접근을 위해 포커스그룹 면접을 2017년 7월 4일부터 7일까지 3회에 걸쳐 진행하여 자료를 수집하였고, 심층면담은 연구자에 의해 진행되었으며 면담은 연구 참여자에게 동의의 를 받아 녹음하였고 면담직후 즉시 필사되었고, 내용분석 방법으로 분석했다. 연구결과는 ‘개인 가치와 경험에 따른 다양한 취업병원 선택기준’, ‘힘든 업무에 대한 인정과 보상’, ‘병원 네임벨류의 영향’, ‘자신의 가능성을 발전시키기 위한 기회’, ‘자대병원 아닌 외부병원 취업으로 인해 다칠 두려움’의 5가지 주제가 도출되었다. 본 연구결과는 간호대학생의 취업지도를 하는데 고려해야 할 점과 신규간호사의 이직률을 감소시킬 수 있는 기초자료를 제공하였다는 점에서 의의가 있다.

주제어 : 융합, 간호대학생, 취업, 경험, 병원, 질적연구

Abstract The Purpose of the study was to explore the experience and meaning of employment in the outside hospital of graduates of nursing college with an affiliated hospital. The participants were five senior nursing students, data were collected by three times of Focus group interviews from July, 2017, and analyzed using content analysis. Five Themes and thirteen sub-themes were identified. Implications of the employment experience were 'selection criteria for various employment hospitals according to personal value and experience', 'recognition and reward for hard work', 'influence of hospital name value', 'opportunity to develop own potential', and 'fear coming from employment in non-affiliated hospital'. The results of this study are significant in that it provides basic information that can be taken into account in the employment guidance of nursing college students and the turnover rate of new nurses.

Key Words : Convergence, Nursing Students, Employment, Experiences, Hospital, Qualitative research

1. 서론

1.1 연구의 필요성

간호인력은 전체 의료 인력 중에서도 가장 많은 수를 차지하고, 보건의료 서비스 부문에서 중요한 역할을 담

당하고 있으며, 가장 가까운 곳에서 환자의 상태를 모니터링하고, 환자의 문제를 발견하고, 적절한 치료가 이루어지게 돕는 의료인이다. 이에 간호의 질과 환자 안전을 보장하기 위해 적절한 간호사 수 확보는 필수적이다[1]. 의료기관은 간호사 확보를 위하여 신규 간호사 채용,

*Corresponding Author : Bo-Yun Huh(byhuh@konyang.ac.kr)

Received February 1, 2018

Accepted April 20, 2018

Revised April 4, 2018

Published April 20, 2018

경력 간호사 유지 면에서 다양한 전략을 구사하고 있으며, 특히 자대생이 있는 대학병원은 우수한 졸업생을 신규 간호사로 채용하기 위하여 노력하고 있다. 아직 뚜렷하게 밝혀지지 않은 여러 가지 이유들로 서울, 경기권을 제외한 지방에 있는 대학병원의 졸업 후 본교병원 간호사 취업률이 19~64%의 다양한 분포를 보였으며, 충청지역 내에서도 수도권과 가까운 지역이거나 초봉 금액이 높을수록 50% 이상으로 상승하는 것으로 나타났다[2]. 나날이 발달해가는 사회적 환경의 변화와 개인의 가치관의 변화는 진로 및 취업 선택에 많은 영향을 미치므로, 이에 대한 인식을 파악해 보는 것은 간호 교육자에게 매우 중요한 문제라 할 수 있다[3]. 보건 의료수요에 적절하게 대처하기 위해서 미래 간호사인 간호 대학생들이 어떤 선택기준으로 병원을 선택하고 그 이유는 무엇인지 파악하는 것은 병원의 간호사 수급에 중요한 영향을 미칠 수 있으나 아직 본교병원을 지원하지 않은 졸업생들의 취업 선호도 기준을 파악하고자 하는 연구는 부족한 현실이다.

임상실습을 경험한 간호대학생들이 취업진로를 선택하는데 영향을 미치는 요인들로는 ‘진로결정 자기 효능감, 의존적 의사결정 유형, 합리적 의사결정 유형, 종교적 신념, 전공 만족도 전공 선택 동기, 전공 선택에 영향을 미치는 사람’으로 나타났다[4, 5]. 또한 부모의 지지, 격려, 조언, 정보제공[6, 7] 및 친구를 중요한 지지체계로 인식하는 것으로 나타났다[6, 8].

간호대 졸업생들의 취업에 영향을 미치는 요인으로 직업의 안정성, 직업의 장래 발전 가능성, 연봉수준, 개인적 흥미·적성, 개인적 능력개발 가능성, 희생과 봉사정신 발휘 가능성 등의 순으로 조사되었으며, 진로희망지역이 비연고지인 경우, 진로희망 근무기관이 대학병원 및 상급종합병원인 경우 연봉수준에 크게 영향을 받는 것으로 나타났다. 또한 간호대학생들이 임상근무를 희망하는 근무기관에 대하여 ‘대학병원 등 명성이 있는 병원’(38.5%), ‘간호등급이 높은 병원’(37.9%), ‘대도시에 소재한 병원’(12.8%), ‘병상 규모가 큰 병원’(9.9%) 등 순으로 선호하는 것으로 나타나 단순하게 대도시나, 규모를 선호하는 것이 아닌 의료기관의 수준을 고려하는 것으로 볼 수 있다[2]. 간호학과 학생들이 졸업 후 근무지를 선택하는 조건에는 의료기관의 발전성, 연봉, 연고지, 자기개발의 가능성, 후생 복리 등 이외 나타나는 중요한 선택의 조건들이 무엇인지 탐색할 필요성이 있다.

반면 취업선택에 영향을 주었던 부정적인 경험들로는, 사직·이직을 했던 선배 간호사들로부터의 간접경험[9], 학생간호사로서의 임상실습 중에 환자간호에 대한 무거운 책임감과 지식 및 경험부족, 엄격한 행동 규범 등과 같은 역할적응에 대한 어려움[10] 등이 있었다. 2014년 한국보건산업진흥원의 보고서에 의하면 간호대학생들은 임상 근무 시에 예상되는 어려움으로 과중한 업무, 교대근무, 긴박하고 위험한 업무환경, 낮은 연봉수준, 낮은 장래발전 가능성, 개인의 능력개발 및 발휘의 한계 등의 순으로 응답하였으나[2], 임상실습교육을 받았던 본교병원을 선택하지 않고 외부병원 취업을 고려하는 간호대학생들의 경우 임상근무 시 예상되는 어려움이 있음에도 불구하고 외부병원 취업을 고민하게 되는 이유를 파악해 볼 필요가 있다.

본 연구에서는 본교병원이 있는 간호대학 졸업예정자들의 외부병원 취업경험과 의미를 이해하기 위하여 포커스그룹 면담을 실시하였다. 포커스그룹이란 특정주제에 관하여 공통적인 특성을 가지고 형성된 모임을 의미하는데 속달된 진행자가 주어진 관심사에 대한 집중적인 대화를 유도한 후 토론 자체를 연구의 자료로 사용할 수 있다[11]. 아직까지 본교병원에서 임상실습교육을 받았던 졸업예정자들이 외부 병원에 취업하게 된 동기 및 경험했던 것에 대하여 탐색한 연구는 이루어지지 않은 실정이다. 본교 병원이 있는 간호대학생이 본교병원으로 취업이 이어질 경우 임상실습기간 동안 익숙해진 병원환경에서 신규간호사로서의 적응기가 단축 및 병원차원에서 신규간호사 훈련 기간을 감소시킴으로써 대상자의 질적 간호 향상을 위해 본교병원 취업이 도움이 되리라 생각된다. 따라서 본 연구는 간호교육기관이 졸업생예정자들이 외부병원에 취업하는데 올바른 진로지도 방안을 찾아내기 위해, 대학병원 입장에서 졸업생을 유치하기 위한 전략 및 프로그램 개선을 위해, 그리고 간호학과 재학생들이 취업과 관련된 진로결정을 하는데 방향을 제시할 수 있는 기초자료가 될 것이다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 본교병원이 있는 간호대학 졸업예정자들이 외부병원에 취업경험과 의미를 파악하기 위함이다. 이를 통해 이러한 연구결과는 간호대학생들의 취업지도를 할 수 있는 구체적인 방안을 마련하는 프로그램 개발에 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 본교병원이 있는 간호대학 졸업예정자의 외부병원 취업경험과 의미를 탐색하기 위해 포커스그룹 인터뷰 방법을 이용한 질적 연구이다.

2.2 연구 참여자

포커스 그룹의 참여자는 D시에 소개하고 있는 일개 간호대학 졸업예정자 중 본교병원을 지원하지 않은 대학교 4학년 재학생으로 눈덩이 굴리기 기법으로 동료의 추천을 받아 선정하였다. 본 연구의 목적을 정확하게 이해하고 참여하기를 동의한 자로 서울, 경기 지역에 있는 종합병원에 취업 확정이 된 5명을 최종 면담 대상으로 선정하였으며, 참여자들에게 회 차마다 소정의 사례비를 지급하여 보상하였다.

2.3 자료 수집 과정 및 절차

자료 수집은 2017년 7월 4일부터 7일까지 3회에 걸쳐 진행되었으며 면담은 교내 회의실에서 진행하였다. 면담에는 참여자들과 함께 진행자 1인, 보조 진행자 2인이 참석하여 자유롭게 주제에 관한 이야기가 진행이 되도록 하였다. 첫 번째 면담에는 120분, 두 번째는 150분, 세 번째 면담에는 120분이 소요되었다. 면담을 시작하기 전에 진행자가 연구 참여자들에게 연구의 목적과 진행방법에 대해 설명하였으며 면담의 전 과정은 녹음할 것이며 보조 진행자가 필요시 현장노트를 함께 작성할 것을 알려준 후 서면동의서를 받았다. 면담의 시작은 진행자가 서로 소개하는 시간을 가지며 일반적인 질문으로 시작하였고 대답은 확인 후 진행의 흐름이 방해가 되지 않는 선상에서 좀 더 구체적인 질문으로 진행하였다. 면담의 종료 시점에서는 진행자는 면담의 내용을 정리하여 참여자들의 확인을 받았으며 3차례 면담에 사용한 질문을 다음과 같다.

- 시작 질문: 간단하게 자신을 소개하는 시간을 가졌으면 합니다. 본인은 어떤 계기로 간호학과 진학을 결정했습니까? 대학에서 경험한 간호학 전공 공부와 임상실습은 어떠했습니까?
- 도입 질문: 본인이 지원한 병원을 선택한 이유에 대해 구체적으로 말해 주십시오.
- 전환 질문: 졸업 후 취업한 병원에서 기대하는 전망

이나 경력 관련 계획은 어떤 것이 있습니까?

- 주요 질문: 취업 병원을 선택 시 가장 우선시 고려되는 것이 무엇이며 그렇게 생각하는 이유에 대해 설명해 주십시오. 본인이 병원에 취업한 후 근무를 지속하게 하는 요건은 무엇이라고 생각하며 그 이유에 대해 구체적으로 설명해 주십시오. 또한, 취업을 결정한 병원에서 아쉬운 점이나 앞으로 걱정하는 점은 무엇입니까?
- 마무리 질문: 지금까지 토의한 내용을 간략하게 요약해 보겠습니다. (요약을 한 후) 잘 요약이 되었는지 혹시 이야기한 것 중에서 빠진 것이 있거나 추가하고 싶은 내용이 있다면 말씀해 주십시오.

2.4 자료분석

면담 내용을 분석하기 위해 회차 시마다 먼저 녹음된 대화 원본 전체를 있는 그대로 옮겨 적은 필사본을 완성하였으며 진행자와 보조 진행자가 함께 내용을 감수하였다. 본 연구가 진행되는 동안 연구자들은 수집된 자료를 읽으면서 그룹토의를 진행하였고 기록한 현장노트와 디브리핑 노트를 취합하여 면담내용의 의미를 정확히 파악하고자 하였으며 자료 분석은 현상에 대한 폭넓은 이해를 증진시키고자 내용분석(content analysis) 방법을 이용하였다. 우선 연구자가 필사된 수집 자료를 여러 번 반복하여 읽으면서 의미있는 단어와 문장, 단락을 선택하여 개방코딩을 한 후 유사한 문장과 단락으로 구분하고 구분된 문장에서 13개의 하위주제를 찾았으며 최종적으로 5개의 주제를 도출하여 명명하였다[12]. 자료 분석의 타당도와 신뢰도를 높이기 위해 정기적인 연구 모임을 가지면서 자료 분석 결과에 대해 동의할 때까지 분석을 반복하였으며 분석의 민감성을 높이기 위해 자료를 반복적으로 읽어가며 비교, 분석하였다. 분석 결과 도출된 최종 주제와 하위주제는 면담에 참여하였던 진행자와 보조 진행자, 참여자 1인에게 최종 결과에 대한 피드백을 받아 수정하고 보완하였다.

2.5 윤리적 고려

연구자는 포커스그룹 면담을 시작하기 2주전부터 연구 참여자들에게 그룹토의 내용을 녹음하고 기록하는 이유에 대해 사전 설명하였다. 이후 면담 일에 참여에 대한 동의서를 받았으며 토의 내용은 연구 이외에 다른 목적으로 사용하지 않을 것이며 토의 중간에도 참여가 어려

우면 언제든지 그만둘 수 있음을 설명하였다. 또한 이후 면담을 분석하는 과정에서 참여자 표식을 기호로 처리하였고 녹음된 테이프와 현장노트의 기록은 연구 종료 후 파기할 것임을 연구자가 연구에 대한 모든 내용에 대해 일괄적으로 설명하였다. 일련 과정에 참여자가 이를 충분히 이해하고 동의한 후에 포커스 연구를 진행하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 일반적 특성

본 연구 과정 중 포커스그룹에 참여한 대상자의 일반적 특성은 다음과 같다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of Participants

Characteristics	Participants				
	1	2	3	4	5
Gender					
Female	0	0	0	0	0
Age (year)	23	23	23	22	23
Hometown					
Gyeonggi-do	0				0
Chungcheongnam-do		0	0	0	
Residence status					
Living alone	0				0
Dormitory		0	0	0	

3.2 주제

본 연구의 분석 결과 본교병원이 있는 간호대학 졸업생의 외부병원 취업경험과 의미는 5개 주제인 ‘개인 가치와 경험에 따른 다양한 취업병원 선택기준’, ‘힘든 업무에 대한 인정과 보상’, ‘병원 네임벨류의 영향’, ‘자신의 가능성을 발전시키기 위한 기회’, ‘자대병원 아닌 외부병원 취업으로 인해 닥칠 두려움’과 13개의 하위주제인 ‘연고지와 지지체계를 우선순위로 함’, ‘병원 내 구성원 조직문화 분위기가 중요함’, ‘간호사를 존중해주는 태도가 중요함’, ‘다양한 임상경험이 비전을 줄 것으로 기대함’, ‘힘든 업무에 대한 보상의 의미’, ‘일에 대한 성취욕구와 동기요인의 의미’, ‘일반인과 학생들로 형성된 빅5 병원의 기준’, ‘빅 5 연수경험에서 느꼈던 본교 병원과의 차이점’, ‘대학원 진학을 염두에 둠’, ‘전문간호사 과정 다양하게 접할 기회를 가짐’, ‘병원 대외활동 참여를 기대함’, ‘자대병원 학생에 대한 관심에 대한 우려’, ‘지지체계 부재를 걱정함’으로 나타났다.

3.2.1 주제1: 개인 가치와 경험에 따른 다양한 취업 병원 선택기준

병원취업의 선택 기준은 연고지와 지지체계, 병원 내 구성원 협력분위기, 다양한 임상경험 등 본인이 가치와 경험에 따라 다양하였으며 실제적이고 구체적이며 각기의 충분한 이유를 가지고 있었고 선택에 대한 확실한 신념을 가지고 외부병원 취업을 지원하는 것으로 나타났다.

3.2.1.1 연고지와 지지체계를 우선순위로 함

“일단 연고지와 지지체계를 우선순위로 하고 거리를 일순위로 생각해요 그래서 B병원을 제일 가고 싶다 생각을 했고 1순위가 충족 되지 않아서... 일단 성적에 맞는 곳을 지원하고 지원하는 순위는 거리, 분위기(의사와 간호사의 협력관계였고, 다음이 연금 및 복지였어요)” (참여자 5-1)

3.2.1.2 병원 내 구성원 조직문화 분위기가 중요함

“간호사 일을 오랫동안 할 수 있는 이유는 돈을 많이 준다 해서 남는 것은 아니라고 생각해요 아무리 좋은 학교에 들어갔어도 친구들과의 사이가 좋지 않으면 버티기 힘든 것처럼 같이 일하는 사람들끼리 사이가 좋다면 그 사람들을 만나는 것이 즐거워서 오래 다닐 수 있을 거라고...” (참여자 5-2)

3.2.1.3 간호사를 존중해주는 태도가 중요함

“병원에서 간호사를 존중해주는 태도, 간호사 위상이나 얼마나 서로를 존중해주는지와 간호부에서 간호사들을 얼마나 생각해 주는지가 중요하다고 생각해요... 분위기가 병원의 발전 가능성과 연관이 된다고 생각해요 얼마나 간호부를 지원을 해주고 사람들과 상호작용을 해주느냐에 따라...” (참여자 5-3)

“조직문화가 중요하다고 생각했던 것이 직업 자체도 어려운데 주변이 더 괴롭힌다면 남아있기 힘들 것 같아요 어떤 병원은 간호사와 의사와의 관계가 하대하는 경우가 있고 어떤 병원은 서로 존중해주는 병원이 있는 것처럼 중요하다고 생각해요” (참여자 5-1)

3.2.1.4 다양한 임상경험이 비전을 줄 것으로 기대함

“임상에서 다양한 경험을 하면 좋을 것 같아요 병원 실습할 때 한 부서를 두 번 돌게 되었을 때 질병을 같은 케이스를 받게 되면 다양한 질병을 경험하지 못해서 다

양한 질병을 경험할 수 있는 병원을 찾게 되고..”(참여자 5-2)

3.2.2 주제 2: 힘든 업무에 대한 인정과 보상

간호학과 취업을 준비하는 졸업생은 병원 실습과 간접 경험을 통해 알게 된 간호업무는 힘들고 어려운 것으로 이에 따른 인정과 보상이 있어야 한다고 생각하였으며 이는 향후 일에 대한 성취욕구와 동기요인으로 중요한 의미를 가진다고 하였으며 이를 인정하고 부응하는 병원이 취업 선택의 기준이 되는 것으로 나타났다.

3.2.2.1 힘든 업무에 대한 보상의 의미

“조직문화도 어딜 가도 힘들고 태움이 있을 텐데 그래도 똑같이 힘든 곳에서 나의 일에 대해서 보상을 더 많이 해주고 보상이라는 게 또 이 간호사 영역에 대해서 딱 고 걸 지켜주는 느낌이 들어서 인정해주는 느낌”(참여자 5-3)

“만약에 페이가 적어도 그에 맞는 간호사들의 복지나 서비스가 제대로 이루어져 있으면 아무리 낮더라도 그곳을 선택해서 열심히 일하고 싶은 생각이 드는 것 같은데 둘 중에 하나는 제대로 갖춰있다면 좋지 않을까(참여자 5-4)

“간호사가 삼교대도 하고 나이트도 하는 직업인데 이에 따른 보상이 있어야 된다고 생각을 해요 너무 차이가 많이 나면 회의감이 들고 확실히 뭔가 내가 인정 받는다는 느낌이 들면 더 열심히 하죠”(참여자 5-4)

3.2.2.2 일에 대한 성취욕구와 동기요인의 의미

“승진을 하면서 와 닿게 보상이 주어지면 내가 이렇게 힘든 일을 하지만 이렇게 적절한 보상도 있고 내가 더 잘 할 수 있게끔 하는 동기요인”(참여자 5-1)

3.2.3 주제 3: 병원 네임벨류의 영향

간호대학 재학 중에 자연스럽게 외부 환경에 의해 알게 된 병원의 명성과 인턴십 등의 과정을 통해 경험한 특정 병원의 간호사 존중과 환자 중심의 문화가 매력적인 요소로 작용하여 해당 병원을 지원하고 취업하는 과정에 이르렀음을 알게 되었다.

3.2.3.1 일반인과 학생들로 형성된 빅5 병원의 기준

“학생들은 솔직히 빅5 가고 싶다 이렇게 막연하게 생각을 하잖아요 그 실상은 정작 알지 못하지만 당장 내가

이렇게 노력을 했으니깐 뭔가 이 정도는 가고 싶다면 식으로 생각을 하는 것 같아요.S병원이 우리나라에서 JCI 인증을 제일 먼저 받았고 지금 3차인가 4차 인증을 받은 상태라고 하고 그러면 그런 곳에서 한 번 간호를 배워보는 것이 전문적으로 되지 않을까 라는 생각에 선택했던 이유가..”(참여자 5-4)

3.2.3.2 빅5 연수경험에서 느꼈던 본교 병원과의 차이점

“서로 존중해주는 분위기라던가 간호의 일이 딱딱 나뉘어져 있어서 내가 환자한테 더 집중할 수 있는 분위기? 라던가 자기계발 모습이 되게 멋져 보이고 되게 저런 사람이 되고 싶다.. 서로서로 일을 도와주는.. 그래서 거기에 있으면 자연스럽게 더 열심히 하려고 하고 힘들지 않고 일을 즐길 수 있는 분위기..”(참여자 5-3)

3.2.4 주제 4: 자신의 가능성을 발전시키기 위한 기회

외부병원 취업은 미래 대학원 진학과 전문간호사 과정 및 병원 자체의 다양한 봉사 프로그램 등을 통해 한 개인으로 더욱 성장하고 발전하고 다양한 기회를 가질 수 있음에 대해 기대하고 이 점이 동기부여의 요인으로 작용한다고 진술하였다.

3.2.4.1 대학원 진학을 염두에 둬

“실습 경험동안 수술실에서 가장 체계적으로 실습을 받았고 조용한 환경에서 집중력을 발휘할 수 있을 것 같아서... 배우다 보니 감염관리 간호사를 공부해보고 싶다는 생각이 들어서 수술실에 가서 대학원 진학 쪽으로 가고 싶다는 생각이..”(참여자 5-1)

3.2.4.2 전문간호사 과정 다양하게 접할 기회를 가짐

“서울권 병원을 가게 되면 대학원이나 전문 간호사 과정을 다양하게 접할 수 있잖아요.기회를 다양하게 열어 놓을 수 있는 것 같아요”(참여자 5-2)

“제가 만약 A병원을 지원을 했을 때 대학원을 A학교로 가는데 유리할 수 있다는 그런 생각을 가지고..”(참여자 5-1)

3.2.4.3 병원 대외활동 참여를 기대함

“대학원 진학을 생각하고 있고 대학병원에 가면 학교 지원에 메리트가 있을 거라는 생각도 있고 병원 전략 중

에서 지역사회와 공생하는 봉사 프로그램 같은 것도 참여하고 싶고...” (참여자 5-5)

3.2.5 주제 5: 자대병원 아닌 외부병원 취업으로 인해 닥칠 두려움

자대병원이 아닌 외부병원으로 취업하는 경우 해당 병원의 본고 학생에 대한 관심이 이후 차별적인 요소로 작용할 수 있다는 점과 그동안 본인에게 도움과 관심을 주었던 가족과 지도교수, 익숙한 환경의 부재가 신입간호사로서의 적응에 지지자원으로 활용할 수 없음에 대해 고민하고 걱정하는 모습으로 나타났다.

3.2.5.1 자대병원 학생에 대한 관심에 대한 우려

“면접 후기를 얘기를 하면 자대생이 오면 유한 면접을 해서 나도 저런 질문을 받았거든 했는데 제 차례가 되니까 항암제 투여 방법에 대해 설명해 보세요 그래서 그 친구가 너무 당황을 했는데 눈길을 덜 받는 느낌이 와서...” (참여자 5-3)

“학연이나 다른 걸 다 제외하고 능력이나 환자에 대한 관심, 간호에 대한 애착으로 기준 나누어지는 게 아니라 그런 부분이 좀 걱정이 되는 것 같아요.” (참여자 5-1)

3.2.5.2 지지체계 부재를 걱정함

“정말 가족도 좋은 지지체계이고 교수님께서 바쁜 시간을 내서 챙겨주시는 것도 좋은데 옆에 있는 사람 정도의 지지를 받기에는 좀 어려울 것 같아요.기숙사 없는 병원 같은 경우는 그런 것도 좀 걱정되는 것 같아요(참여자 5-3)

“친구관계가 더 강화되는 것 같아요 어차피 기숙사 없음 자취인데 비싼 물가 생각하면 혼자서 조금 말이 안 되는 것 같고 생판 모르는 남보다는 친구가 더 의지되고 지지될 것 같아요” (참여자 5-4)

“병원에서 의지할 수 있는 사람이 있는지도 좀 걱정되는 것 같아요 힘들어도 의지할 수 있는 부분이 있을 거 같은데 아무도 없다면 그런 것도 되게 힘들지 않을까 (참여자 5-5)

4. 논의

본 연구에서 간호대학 졸업 예정자의 취업을 준비하는 과정에서의 경험에 대한 의미는 ‘개인 가치와 경험에

따른 다양한 취업병원 선택기준’, ‘힘든 업무에 대한 인정과 보상’, ‘병원 네임벨류의 영향’, ‘자신의 가능성을 발전시키기 위한 기회’, ‘자대병원 아닌 외부병원 취업으로 인해 닥칠 두려움’의 5가지 주제가 도출되었다.

5개의 주제 중 첫 번째 ‘개인 가치와 경험에 따른 다양한 취업병원 선택기준’은 병원취업을 선택하는데 있어서의 기준은 연고지와 지지체계, 병원 내 구성원 협력분위기, 다양한 임상경험을 바탕으로 본인이 가치와 경험에 따라 다양하였으며 실제적이고 구체적이며 각기의 충분한 이유를 가지고 있었고 선택에 대한 확실한 신념을 가지고 외부병원 취업을 지원하는 것으로 설명할 수 있다. 즉 취업 병원을 선택하는데 있어서의 졸업한 선배로부터의 신규간호사로서의 어려움을 듣고 지지체계의 필요성을 인식하고 있으며, 임상실습을 통해 임상현장에서의 구성원간의 관계를 경험함으로써 병원을 선택하는데 있어서의 기준으로서 작용한 것으로 생각된다. 정혜영 외의 연구에 따르면 간호대학생의 경우 타 전공 대학생들에 비해 상대적으로 취업가능성이 높기는 하지만 병원이라는 특수한 조직의 일원이 된다는 부담감으로 인해 취업스트레스를 경험하고 있다[13]고 하였으며, 이런 스트레스를 감소시켜 주기 위해서는 개개인의 수준에 맞춤형 정보제공 및 맞춤형 취업준비 프로그램이 필요하다고 하였다. 본 연구결과에서의 이 주제는 간호 대학생들이 진로를 결정하는데 있어 부모의 지지, 격려, 조언, 정보제공은 진로결정에 영향을 주는 요인[14]임을 뒷받침하는 결과라고 할 수 있으며, 간호 대학생에게 있어 가족은 진로를 발달시키는 데에 중요한 영향을 미치는 지지 자원[15]이라고 한 것과 같은 의미로 생각할 수 있다.

두 번째 주제인 ‘힘든 업무에 대한 인정과 보상’은 병원 실습과 간접 경험을 통해 알게 된 간호업무는 힘들고 어려운 것으로 이에 따른 인정과 보상이 있어야 하며 이는 향후 일에 대한 성취욕구와 동기요인으로 중요한 의미를 가지고 이를 인정하고 부응하는 병원이 취업 선택의 기준이 되는 것을 확인할 수 있었다. 즉, 임상실습을 통해 간접 경험하는 간호사의 3교대를 통한 과중한 업무와 업무를 행함으로써 얻는 스트레스 및 감정노동에 대한 보상은 없음에 대한 인식은 간호사 업무의 힘들과 그에 대한 인정이 보상으로 나타나는 병원을 취업병원으로 선택하는 하는 요인으로 작용한다는 것을 알 수 있었다. 이 주제는 신규간호사의 이직을 설명할 수 있는 중요한 요인이라고 생각된다. 간호사의 이직은 새로운 인력 선

발과 관련된 재정적 손실을 야기하고 직원의 사기 및 부서의 관리능력을 저하시키며, 인력이 충원되기 전까지 간호사들이 소진되어 이는 환자의 사망률 증가, 병원 감염률의 증가 등 간호 질은 저하시킬 수 있는 부정적 요소로 지적되고 있다[16]. 특히 신규간호사의 이직은 1년간 간호사 인력 수요를 예측하여 선발한 간호사의 인력수급 계획에 차질을 초래하여 간호인력 관리에 큰 손실[17]을 가져올 수 있기 때문에 간호 대학생을 취업을 결정하게 되는 요인인 힘든 업무에 대한 보상과 인정에 대한 부분을 해결할 수 있는 방안을 마련하는 것도 간호대학생의 취업결정에 중요하게 작용할 수 있다는 것을 보여주는 결과라고 여겨진다.

세 번째 주제인 '병원 내임벨류의 영향은 간호대학 재학 중에 자연스럽게 외부 환경에 의해 알게 된 병원의 명성과 인턴십 등의 과정을 통해 경험한 특정 병원의 간호사 존중과 환자 중심의 문화가 매력적인 요소로 작용하여 해당 병원을 지원하고 취업을 결정하는 요인으로 작용한 것을 확인할 수 있었다. 즉, 임상실습 경험을 통해 알게 된 간호사의 업무의 과중함 및 뒤따라오는 감정노동에 대한 인정과 보상이 이루어지는 병원은 우리나라에서 병원이름만 말하면 알 수 있는 병원이라는 것을 인턴십 및 졸업한 선배의 경험을 통해 들음으로써 자연스럽게 병원내임 역시 취업을 결정하는데 있어 중요한 요인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있었다. 이 주제는 간호학과 졸업생들의 직업을 선택하는 데 있어 가장 중요하게 생각하는 것은 직장 분위기와 인간관계가 좋고, 높은 임금과 안정적인 직업을 선호하고 선택하는 경향을 보이는데 원만한 인간관계 및 좋은 직장분위기 및 높은 임금과 안정적인 조건을 갖춘 병원들이 대부분 병원 내임벨류와 밀접한 관계가 있다고 생각하고 있는 것으로 여겨진다.

네 번째 주제인 '자신의 가능성을 발전시키기 위한 기회'는 외부병원 취업이 확정된 경우 미래 대학원 진학과 전문간호사 과정 및 병원 자체의 다양한 봉사 프로그램 등을 통해 한 개인으로 더욱 성장하고 발전하고 다양한 기회를 가질 수 있음에 대해 기대하고 이 점이 동기부여의 요인으로 작용한 점을 확인할 수 있었다. 즉 간호대학생들은 간호학을 공부하면서 익힌 지식과 기술이 자신과 타인에게 도움이 된다고 생각하면서 자신감과 성취감을 느끼고 있으며, 전공의 유용성을 인식하고, 전공학습과 관련된 성공을 경험하면서 자신이 유능하다는 느낌을 갖

게 되고, 전공분야를 잘 해야겠다는 동기를 부여받게 된다[18]. 이러한 유용성은 취업하는데 도움 되고 개인의 삶과 성장에의 유용성으로까지 의미가 확장되고 있으며 자기개발의 기회[7]를 중요하게 생각하고 있음을 확인할 수 있었다. 이 주제는 간호 대학생이 간호학을 공부하는 과정에서부터 자기만의 성취를 경험하여 간호사로서의 직업의 의미 및 전문직관에 대한 확실한 확립을 미래 간호사로서 스스로 동기를 부여할 수 있도록 적합한 기회를 제공할 수 있는 기회를 충분히 제공하고 안내하는 것이 필요함을 확인할 수 있는 결과이다.

다섯 번째 주제인 '자대병원 아닌 외부병원 취업으로 인해 닥칠 두려움'은 자대병원이 아닌 외부 병원으로 취업하는 경우 해당 병원의 본교 학생에 대한 관심이 이후 차별적인 요소로 작용할 수 있다는 점과 그동안 본인에게 도움과 관심을 주었던 가족과 지도교수, 익숙한 환경의 부재가 신입간호사로서의 적응에 지지자원으로 활용할 수 없음에 대해 고민하고 걱정하고 있음을 확인할 수 있었다. 즉 자대병원이 아닌 외부병원으로 취업하는 경우 선배들이 없을 수 있는 환경과 본교 학생이 아닌 타대학 출신이기 때문에 승진의 제한 및 관심이 적을 수 있다는 것에 대한 우려와 지지체계의 부족에 걱정은 취업이 확정되고 난 이후에도 가장 큰 고민거리임을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 신규간호사가 이직을 생각되는 요인 중 멘토링이 영향을 준다는 정정희 외[19]의 연구결과를 뒷받침하는 결과라고 할 수 있으며, 이 주제는 진로를 선택하는데 있어 대인관계와 조직분위기도 중요하지만 관계와 소속감에 대한 의미가 큰 한국문화의 특성을 반영한 결과라고 생각된다[20].

지금까지 논의된 연구결과를 통해 대상자들이 생각하는 취업 경험에 대해 의미는 병원을 선택하는데 있어서의 다양한 기준 및 병원취업이 확정된 이후의 고민과 걱정거리가 있는 반면 다양한 기회를 통한 자기발전의 계기가 될 것이라는 기대감 등 긍정적이고 부정적인 감정이 공존한다는 것을 알 수 있었다. 따라서 취업을 앞둔 간호 대학생의 취업지도를 위해서는 병원을 선택하는 기준에 대한 올바른 이해가 밑받침 되어야 하며, 더 나아가 병원에서는 신규간호사의 적응을 위한 지지체계 확립을 위한 프로그램 개발 및 자기개발을 위한 다양한 경험을 확대하고 개발하는 것이 필요하다고 생각된다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 간호 대학생이 취업을 하는 과정에서의 경험을 탐색하기 위해 포커스그룹 인터뷰 방법을 이용하여 시도 되었다. 본 연구결과에서 대상자들이 생각하는 취업 경험은 병원을 선택하는데 있어서 다양한 기준 및 병원취업이 확정된 이후의 고민과 걱정거리가 있는 반면 다양한 기회를 통한 자기발전의 계기가 될 것이라는 기대감 등 긍정적이고 부정적인 감정이 공존한다는 것을 알 수 있었다. 따라서 본 연구결과를 통해 확인된 간호대학생의 취업병원 선택기준인 힘든 업무에 대한 적절한 보상 및 병원생활 적응을 잘 할 수 있도록 도움을 줄 수 있는 간호부 및 병동마다의 지지체계를 확립하고 자기발전을 위한 기회 제공할 수 있도록 병원에서의 노력이 더해진다면 신규 간호사의 이직률을 감소시킬 수 있을 것이라 사료된다.

본 연구의 제한점 및 추후 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 일개 대학교 간호학과 4학년을 5명을 대상으로 시행하였기 때문에 모든 간호대학생들의 취업경험을 탐색하는 데 제한이 있으므로, 연구 대상자를 확대하여 탐색하는 연구를 제언한다.

둘째, 대학병원이 있는 4년제 간호학과 학생들을 대상으로 하였기 때문에 전문대학 및 대학병원이 없는 간호학과 학생을 대상으로 연구가 진행되어야 할 것을 제언한다.

셋째, 추후 연구에서는 간호대학생의 취업동기 및 선택기준에 대한 올바른 이해를 바탕으로 간호대학생의 취업지도 프로그램 개발을 통해 그 효과를 검증하는 연구도 필요하겠다.

REFERENCES

- [1] B. T. Kaddourah, A. Khalidi, A. K. Abu Shaheen & M. A. Al Tannir. (2013). Factors impacting job satisfaction among nurses from a tertiary care centre. *Journal of clinical nursing*, 22(21-22), 3153-3159. DOI: 10.1111/jocn.12261
- [2] Korean Health Industry Development Institute. (2014). *Survey on actual condition of nurse's activities*. Chungju : KHIDI
- [3] K. S. Bang & J. K. Cho. (2008). Recognition of nursing students and graduates on nursing and future career. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 14(1), 88-97. DOI : 10.5977/JKASNE.2008.14.1.088
- [4] S. J. Han. (2013). The influence of academic self-efficacy and major satisfaction on career attitude maturity in nursing students. *Korean Journal of Adult Nursing*, 25(5), 559-566. DOI : 10.7475/kjan.2013.25.5.559
- [5] H. Y. Lee. (2012). The Mediating Effects of Self-efficacy on the Relationship between Perfectionism and Career Decision-making Level and the Moderating Effects of Career Motivation on the Relationship between Self-efficacy and Career Decision-making Level. *The Journal of Career Education Research*, 25(4), 199-220.
- [6] H. Y. Koo, O. K. Park & K. W. Jo. (2017). Experience of career decision of Korean nursing students. *Child Health Nursing Research*, 23(2), 168-178. <https://doi.org/10.4094/chnr.2017.23.2.168>
- [7] K. McLaughlin, M. Moutray & C. Moore. (2010). Career motivation in nursing students and the perceived influence of significant others. *Journal of Advanced Nursing*, 66(2), 404-412. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2009.05147.x.
- [8] G. V. Gushue, C. P. Clarke, K. M. Pantzer & K. R. Scanlan. (2006). Self efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a high school students. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 307-317. DOI: 10.1002/j.2161-0045.2006.tb00196.x
- [9] J. E. B. Duchscher. (2009). Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *Journal of advanced nursing*, 65(5), 1103-1113. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2008.04898.x.
- [10] H. S. Park, Y. J. Bae & S. Y. Jung. (2002). A study on self-esteem, self-efficacy, coping methods, and the academic and job-seeking stress of nursing students. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 11(4), 621-631.
- [11] H. J. Kim & C. N. Kim. (2001). Review of literatures on focus group method in qualitative study. *Keimyung Journal of Nursing Science*, 5(1), 1-21.
- [12] H. F. Hsieh & S. E. Shannon. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative health research*, 15(9), 1277-1288. DOI: 10.1177/1049732305276687
- [13] H. Y. Joung, S. S. Sim & S. B. Lee. (2017). Effect of the Convergent Mock Interview Program on the Program Demand, Career Attitude Maturity, Job Preparation Stress.

- Journal of the Korea Convergence Society*, 8(9), 59-65.
- [14] J. H. Son. (2010). Exploration into factors influencing female college students' career decision process: focusing on academically talented high-school graduates. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 22(2), 435-457.
- [15] K. McLaughlin, M. Moutray, & C. Moore. (2010). Career motivation in nursing students and the perceived influence of significant others. *Journal of Advanced Nursing*, 66(2), 404-412.
DOI: 10.1111/j.1365-2648.2009.05147.x.
- [16] L. H. Aiken, W. Sermeus, K. Van den Heede, D. M. Sloane, R. Busse, M. McKee & C. Tishelman. (2012). Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *Bmj*, 344, e1717.
DOI: 10.1136/bmj.e1717.
- [17] Y. Y. Seo & H. O. Ju(2011). Influence of nursing organizational culture on empowerment as perceived by new nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(1), 88-95.
DOI: 10.1111/jkana.2011.17.1.88
- [18] Y. J. Gong & E. J. Lee. (2014). Career adjustment process of college students who decided on their majors based on extrinsic motivation. *Korean Journal of Counseling*, 15(5), 1771-1789.
- [19] J. H. Jeong, M. H. Choi, E. G. Kim & Y. H. Kim. (2018). A Convergence Study about Factors Affecting New Nurses Personnel Turnover. *Journal of the Korea Convergence Society*, 9(2), 73-88.
- [20] Y. J. Shin & K. R. Kelly. (2013). Cross cultural comparison of the effects of optimism, intrinsic motivation, and family relations on vocational identity. *The Career Development Quarterly*, 61(2), 141-160.
DOI: 10.1002/j.2161-0045.2013.00043.x

김 미 란(Kim, Mi-Ran)

[정회원]



- 2007년 2월 : 이화여자대학교 간호과학 (간호학 석사)
- 2008년 7월 : 서울아산병원 간호
- 2012년 2월 : 고려대학교 간호학 (간호학 박사)
- 2017년 현재 : 건양대학교 간호대학 조교수
- 관심분야 : 환자안전, 간호역량, 이직의도, 암 생존자
- E-Mail : mrkim@konyang.ac.kr

허 보 윤(Huh, Bo-Yun)

[정회원]



- 2007년 2월 : 서울대학교 일반대학원 간호학과 (간호학 석사)
- 2010년 8월 : 서울대학교 일반대학원 간호학과 (간호학 박사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 간호대학 조교수
- 관심분야 : 아동간호, 고위험신생아간호, 부모양육, 간호교육
- E-Mail: byhuh@konyang.ac.kr

오 재 우(Oh, Jae-Woo)

[정회원]



- 2004년 2월 : 건양대학교 일반대학원 간호학과 (간호학 석사)
- 2013년 2월 : 충남대학교 일반대학원 간호학과 (간호학 박사)
- 2013년 3월 ~ 2017년 2월 : 충북보건과학대학교 조교수
- 2017년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 간호대학 조교수
- 관심분야 : 가족, 아동간호, 스트레스
- E-Mail : ojw77@konyang.ac.kr