

병원간호사의 직업존중감에 대한 개념분석

최현주¹ · 정귀임²

가야대학교 간호학과¹, 고신대학교 간호대학²

Concept Analysis of Hospital Nurses' Job-esteem

Choi, Hyun Ju¹ · Jung, Kwuy Im²

¹Department of Nursing, Kaya University

²College of Nursing, Kosin University

Purpose: This study was conducted to identify and define the concept of job-esteem of the hospital nurses. **Methods:** Data were analyzed using the hybrid model, introduced by Schwartz-Barcott and Kim. Data were obtained from a relevant literature review and also from the in-depth interviews of twelve nurses with clinical experience of more than 3 years. **Results:** The concept of job-esteem of the hospital nurses was finally analyzed with 5 attributes and 13 indicators of 3 dimensions. The attributes of the personal dimension were professional self-awareness, professional competence, the attribute of organizational dimension was respect and recognition of the organization, the attributes of social dimension were social trust and respect, driving forces of job retention. **Conclusion:** The job-esteem of hospital nurses is defined as beliefs and values used to evaluate or as expectations of self in the job through which hospital nurses can find professional self-awareness and competence, identify respect and recognition of the organization, recognize the driving forces of social trust, respect and job maintenance. This study is meaningful in that the concept of job respect of hospital nurses was analyzed and basic data for the development of a job-esteem scale for hospital nurses was provided.

Key Words: Analysis; Hospital; Job-esteem; Nurses

서론

1. 연구의 필요성

최근 들어 노인인구의 증가와 급성에서 만성으로의 질병 구조의 전환, 보건서비스의 질에 대한 시민적 요구 수준이 높아지면서 간호인력 수요가 급증하고 있지만, 오히려 간호사 부족 현상은 심화되고 있다[1]. 간호사 부족 현상을 심화시키는 요인 중 하나는 간호사들이 간호직을 중도에 그만 두는 비율이 매우 높기 때문이며 공급 확대만으로 간호사 부족 현상을 해결

하기는 매우 어려운 실정이다[1]. 간호사 이직률은 2015년 평균 12.4%에서 2017년 13.8%로 최근 더욱 증가하는 추세이며, 그중에서도 신규간호사의 이직률은 2015년 평균 31.2%에서 2017년 38.1%로 매우 가파르게 증가하고 있다[2]. 일반적으로 간호사의 이직은 전 세계적으로 보건·의료계의 주요 쟁점 중 하나이며, 이는 많은 비용 발생과 의료서비스의 질 저하로 연결된다[3].

그러므로 병원간호사 이직의 원인을 파악하고, 병원의 핵심 전문 인력인 간호 인력이 현재 직업에 만족하며 장기간 재직할 수 있게 하는 전략에 대한 관심이 증가하고 있다[4]. 이를 위해

주요어: 분석, 병원, 직업존중감, 간호사

Corresponding author: Jung, Kwuy Im

College of Nursing, Kosin University, 262 Gamcheon-ro, Seo-gu, Busan 49267, Korea.

Tel: +82-51-990-3951, Fax: +82-51-990-3970, E-mail: cgi@kosin.ac.kr

Received: Mar 13, 2019 | **Revised:** May 1, 2019 | **Accepted:** May 23, 2019

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.

서는 외적 근무환경이나 병원 조직의 변화, 제도변화 등이 동반되어야 하지만 이는 의료기관의 규모나 지역 별로 차이가 심하며[2], 보건의료체계 전반의 시스템 개선 없이 간호계의 노력만으로는 단 시간에 변화하기가 힘든 실정이다. 시스템을 당장 바꿀 수 없다면 간호직에 대한 인식개선부터 시작되어야 하는데, 먼저 간호사 스스로가 간호직에 대한 긍정적인 가치를 알게 하고 직업적 자부심을 갖게 하는 것이 우선되어야 할 것이다[5]. 하지만 기존의 간호사 셀프 이미지 연구결과를 보면 간호사는 스스로 본인의 직업을 귀하게 여기지 못하고 본인 업무에 대한 가치나 전문성 등에 부정적인 평가를 보이는 것으로 나타났다[6]. 따라서 간호사 이미지에 대한 실태 파악만으로 그칠 것이 아니라, 본인 직업에 대한 가치를 스스로 고민하고 평가해 볼 수 있는 기회가 필요하며[5], 나아가 본인 직업에 대한 다면적인 가치평가를 통한 직업적 인식정도와 간호사 직무태도를 파악하여 이직의 원인을 되짚어 볼 필요가 있다.

서비스산업 종사자의 이직의 원인이 되는 직무태도 중 직업존중감이라는 용어가 대두되어 연구되기 시작한 것은 Miller [7]에 의해서다. Miller [7]는 호텔서비스 응대 산업 종사자의 경우 서비스가 가지고 있는 특성으로 인해 업무를 수행하는 중에 고객들로부터 존중감에 상처를 받을 수 있고 이는 이직으로 이어진다는 사실에 주목하여, 호텔종업원들을 대상으로 자신의 직업과 관련된 존중감, 즉 업무를 하면서 스스로 느끼는 나의 직업에 대한 느낌이나 감정을 파악하기 위한 연구를 수행하면서 Job-esteem이라는 용어를 처음 사용하였다. 직업존중감이란 직무태도의 한 유형으로, 개인이 자신의 직업에 대해 믿고 있는 존경과 권위의 수준, 직업과 관련된 신념과 가치[7]를 말한다.

지금까지 간호학에서는 직업존중감에 대한 직접적인 연구보다는 간호직에 대한 자아개념이나 인식과 관련된 연구로 간호전문직관, 전문직자아개념, 자아존중감, 직무만족에 대한 연구가 주로 선행되어 왔다. 간호전문직관은 전문직으로서의 간호에 대한 체계화된 견해와 간호활동과정, 그 직분 자체에 대한 직업의식적인 견해[8]로, 간호의 여러 가치 중 전문직 기본 가치[8]에만 집중한 개념이라 볼 수 있다. 전문직자아개념은 간호전문직관의 하위영역에 포함되어 있으며[8], 이 또한 전문적인 업무 부분에 집중한 자아평가[9]의 개념으로, 자신의 직업에 대한 전반적인 차원과 속성에 대한 평가적 태도[10]라는 직업존중감과는 차이가 있다. 자아존중감은 직업존중감보다 포괄적인 의미로 타 학문의 직업존중감 도구개발연구[11-13]에서 직업존중감의 부분 하위요소로 사용되어왔다. 직무만족은 주로 직업존중감의 결과 변수[14]로 확인되고 있으며, 직무만족은 조직과 직무, 직무환경으로부터 받는 정서적 결과[15]인

반면, 직업존중감은 조직뿐만 아니라 개인, 사회, 조직의 다각적인 차원에서 자신의 직업에 대한 가치평가[13]라는 점에서 차이점이 있다.

이와 같이 직업존중감은 이 유사개념들을 모두 포괄한 직업태도적인 개념이나, 간호학 영역에서는 간호라는 고유의 직업적 특성이 반영된 현재 병원에 근무 중인 간호사를 대상으로 한 직업존중감에 대한 개념이 정립되지 않았다. 특히 타 학문에서 개발된 직업존중감 개념과 도구로는 급변하는 현 의료 환경에서 첨단 전문지식과 기술 및 강화된 간호전문직관을 가지고 실무에 임하고 있는 국내 병원간호사의 직업존중감을 정립하기에는 더욱 부족함이 있을 수 있다.

따라서 본 연구에서는 간호사 스스로의 직업적 인식과 자존감 개선을 위해 타 학문에서만 주로 사용되어 온 직업존중감의 개념을 병원간호사를 대상으로 현 우리나라 간호 실무에 맞게 재정립해 보고자 한다. 실무에 사용되는 개념을 선택할 때 간호 실무에 활용할 수 있는 장점이 있다고 한 혼종모형(hybrid model)[16]을 사용하여, 이론적 방법과 실증적 방법을 함께 진행하였다. 이러한 작업의 결과로 간호 실무에서 병원간호사의 직업존중감이라는 새로운 개념을 규명하여 실증적인 속성과 정의를 도출하게 될 것이며, 나아가 전문가로서의 간호 직업의 정체성을 확립하는 토대가 될 것이다. 그리고 향후 병원간호사 직업존중감 도구개발을 위한 기초자료가 될 것이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 개념분석을 통해 병원간호사의 직업존중감의 의미와 속성을 파악하여 이를 분석함으로써 간호학에서의 직업존중감에 대한 정의를 명확히 제시하고, 향후 도구개발을 위한 직업존중감 개념의 구성요인을 확인하는 것이다.

- 병원간호사 직업존중감의 속성과 정의를 규명하고 차원과 선행요인 및 결과요인을 확인한다.
- 병원간호사 직업존중감의 속성에 근거한 지표를 개발한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 혼종모형을 이용한 병원간호사의 직업존중감에 대한 개념분석 연구로, Schwartz-Barcott과 Kim [16]에 의해 제시된 이론적 단계, 현장작업 단계, 최종분석 단계의 순환적 3 단계로 분석하였다.

2. 연구참여자

심층면담의 연구참여자 선정은 최근 국내 병원간호사를 대상으로 개발하고 타당성 및 적용가능성이 검증된 간호사 임상경력관리체계모형[17]에서 제시된 임상경력 등급 5단계를 기준으로 하였다. 200명 이상 종합병원 및 대학병원 3곳에 현재 근무하는 병원간호사로, 임상경력 등급 5단계 중 1년 미만인 초보자 단계와 2등급(상급초보자, 1년 이상~3년 미만)은 제외하였고, 3등급(적임자, 3년 이상), 4등급(숙련자, 5년 이상), 5등급(전문가, 7년 이상) 이상으로 선정하였다. 임상경력 3년 이상으로 제한한 이유는 병원간호사 직무만족을 다룬 선행연구[18]의 선정기준에 따라, 직무만족이나 직업존중감 등의 직무태도적인 개념은 본인의 직업을 충분히 경험해 보고 가치 평가가 가능하며 본인의 직업에 대한 나름대로의 가치기준이 정립되고 경험을 스스로없이 표현할 수 있는 병원간호사를 대상으로 하는 것이 타당성 있고 신뢰성 있는 자료로 적절하다고 판단하였기 때문이다. 참여자는 총 12명이었으며 평균 임상경력 8년 6개월, 연령은 27세에서 44세까지 분포되어 있었고, 10명이 여성이었다(Table 1).

3. 연구절차

본 연구는 Schwartz-Barcott 과 Kim [16]의 혼종모형 개념 분석 절차에 따라 1단계는 이론적 단계로 직업존중감에 대한

개념적 정의와 속성에 집중하여 본질적 의미고찰을 위해 사전적 의미와 선행문헌을 고찰하였다. 2단계는 이론적 단계에서 도출된 임시적 정의와 이론적 틀을 경험적 관찰을 통해 검증하기 위해 병원간호사들을 대상으로 개별 심층면담을 수행하여 자료를 수집하고 분석하였다. 3단계에서는 이론적 단계에서 나타난 문헌 고찰 결과와 현장 연구에서 분석된 자료를 통합적으로 비교 분석하여 병원간호사의 직업존중감의 정의를 포함한 속성, 선행요인, 결과요인을 수정·보완하고 추가적으로 직업존중감의 속성을 반영한 지표를 개발하였다.

4. 자료수집 및 분석방법

1) 이론적 단계

본 연구에서는 직업존중감에 대한 개념적 정의와 속성에 관심을 두고 본질적 의미를 고찰하기 위하여 사전적 의미를 확인하고 국내외 문헌을 고찰하였다. 문헌 검색 시기는 Korman [19]에 의해 직업존중감 초기 개념인 ‘조직근거 자기존중감(organization-based self-esteem)’이라는 용어가 처음 언급되기 시작한 1970년부터 2018년까지로 하였다. ‘직업존중감’, ‘job-esteem’, ‘job-related self-esteem’, ‘organization-based self-esteem’, 을 주제로, 검색 데이터베이스는 Pubmed, 구글학술검색, 한국교육학술정보원, 한국학술정보, 국회도서관, 디비피아, CINAHL을 이용하였다. 일차적으로 검색 데이터베이스에서 검색된 논문은 총 6,589편이었으며, 이 중 중복여부를 확인하여 남은 논문 612

Table 1. Characteristics of Participants

(N=12)

No.	Gender	Age (year)	Department	Career (year)	Marital status	Education level	Position	Experience of turnover
1	F	34	Ward	10	Married	Graduate school graduation	Staff nurse	Yes
2	M	32	Ward	3	Single	University graduation	Staff nurse	None
3	F	27	Ward	5	Single	College graduation	Staff nurse	None
4	F	31	ICU	9	Single	University graduation	Staff nurse	None
5	F	27	Ward	4	Single	University graduation	Staff nurse	None
6	F	27	Ward	4	Single	University graduation	Staff nurse	None
7	M	31	ER	6	Single	College graduation	Staff nurse	None
8	F	32	Ward	4	Single	University graduation	Staff nurse	None
9	F	35	OPD	13	Married	College graduation	Staff nurse	Yes
10	F	44	ER	18	Married	University graduation	Charge nurse	Yes
11	F	39	IV Team	9	Married	University graduation	Staff nurse	None
12	F	39	Ward	18	Married	Graduate school graduation	Charge nurse	None

ICU=Intensive care unit; ER=Emergency room; OPD=Outpatient department; IV=Intravenous.

편 중, 유사 관련 개념을 제외한 ‘직업존중감(job-esteem)’에 대한 연구는 최종 63편이 선정되어 이를 최종 문헌고찰과 분석에 이용하였다. 초기의 질문인 ‘병원간호사의 직업존중감의 본질은 무엇인가? 어떻게 명확하게 정의되고 있는가? 어떻게 개념화 되는가? 등의 질문 내용을 지속적으로 염두에 두고 초기 탐색 방향을 잃지 않도록 문헌고찰을 시행하였다. 그리하여 직업존중감을 다룬 선행 논문에서 나타난 정의와 개념적 속성, 선행 및 관련 요인들을 확인하여 임시적 정의를 설정하였다.

2) 현장 작업 단계

문헌고찰 단계에서 일차적으로 도출된 내용에 근거하여, 병원간호사의 직업존중감 개념의 속성과 정의가 사회·문화적 특성과 국내 병원조직문화에 따라서 새로운 속성이 있는지, 이론적 단계에서 나타난 속성과 정의가 현장 작업 단계에서도 나타나는지를 규명하기 위해 병원간호사들을 대상으로 개별 심층면담을 수행하였다. 면담과 분석은 순환적으로 이루어졌으며, 그 분석 결과에 근거하여 자료수집의 방향을 결정하였다[20].

(1) 연구자의 준비

연구자는 대학병원의 다양한 부서에서 20년간의 풍부한 임상실무경력을 가지고 있으며, 대학원 박사과정에서 질적연구 방법론과 분석론을 2개 학기에 걸쳐 6학점을 이수하고 여러 질적연구들을 수행한 바 있으며, 간호대학생을 대상으로 개념분석을 한 경험이 있다.

(2) 현장 설정 및 교섭

혼종모형에서는 현장작업 단계에서 현장 설정 및 교섭 후 사례를 선택하고 자료를 수집할 것을 제안하고 있으나, 몇 번의 참여관찰로는 실제적인 현장의 모습을 파악하는 것이 현실적으로 힘들다고 판단되어 개별 심층면담으로 대체하였다.

(3) 자료수집

병원간호사라는 공통된 특성을 가지고 있지만 임상경력 등급 별 차이가 있을 것을 고려하고, 다양하고 포괄적인 속성을 도출하기 위해 국내 간호사 임상경력관리체계모형[17]에서 제시된 임상경력 등급 5단계를 기준으로 3등급 이상의 병원간호사를 다양하게 표집하였고, 이후 참여자의 표출은 포화될 때까지 최종 12명을 목적 표집 하였다. 연구참여자 선정을 위하여 B광역시 소재 200병상 이상 종합병원 및 대학병원 3곳의 간호부서장에게 본 연구의 목적과 취지를 설명하고, 협조를 구하였으며, 간호부서장으로부터 경력단계 3단계 이상의 적합하다

고 생각하는 병원간호사를 추천받았다. 면담기간은 2018년 7월 2일부터 2018년 7월 31일까지 약 1개월간이었다. 면담은 주로 병원 또는 집 근처 커피숍 등 참여자의 요구에 맞추어 편안하게 이야기 할 수 있는 조용한 장소에서 이루어졌으며, 면담 시간은 1회 최소 50분에서 최고 90분정도 소요되었으며, 대상자 당 1~2회씩 심층면접이 진행되었으며, 내용이 포화상태에 이를 때까지 지속하였다.

심층 면담 동안 참여자의 태도, 감정변화 등 비언어적인 부분이나 연구자의 직관적 이해 부분을 따로 메모하여 분석시 참고하였다. 심층면담 중 이해가 되지 않은 내용 확인이나 추가 질문은 전화 통화로 확인하였다. 면담을 위해 문헌고찰, 연구자 본인의 경험과 병원간호사, 간호연구 전문가들과의 자문을 토대로 본 연구자가 개발한 반 구조화된 개방형 질문지를 이용하였다. 면담질문의 구성은 이론적 단계 통해 기존 직업존중감 도구의 차원과 구성요소들을 확인하고, 선행되었던 간호대학생 직업존중감 개념분석[21]의 결과를 참고하고 20년간 병원간호사로 근무한 연구자 스스로의 경험을 반영한 현실적인 질문을 도출하였다.

주된 질문은 ‘병원간호사의 직업존중감’하면 먼저 어떤 생각이 떠오르는지, 떠오르는 생각을 자유롭게 이야기해주시시오’와 같은 일반적인 질문부터 시작하였고, 구체적으로 경험을 이야기하지 못하는 경우 반 구조화된 면담가이드에 따라 ‘지금까지 간호업무를 해오시면서 어떤 경우에 내 직업에 대해 긍정적이거나 부정적인 감정을 느끼셨는지 겪은 일들을 이야기해주세요.’, ‘간호사가 되고나서 이 직업을 통해 자신의 어떤 긍정적이거나 부정적인 변화가 있었는지 구체적인 사례들을 얘기해주시겠습니까?’ ‘간호사라는 직업은 본인에게 어떤 의미로 다가오는지 솔직하게 이야기해주시겠어요’ 등 구체적인 질문을 통해 본인의 경험을 충분히 이야기 할 수 있도록 하였다.

(4) 자료분석

연구자는 심층면담 시 녹음한 내용을 당일 직접 필사하였으며, 심층 면담 동안 참여자의 태도, 감정변화 등 비언어적인 부분이나 연구자의 직관적 이해 부분을 따로 메모하여 분석시 참고하였다. 필사된 자료를 읽고, 질문지 목록 중 누락된 내용이나 다음 질문에 활용할 내용, 연구참여자의 진술 내용 중 모호한 내용들을 반영하여 다음 면담을 위한 지침으로 이용하였다.

자료수집과 분석은 순환적으로 이루어졌으며 자료의 포화시까지 반복 진행하였다. 자료의 분석은 Graneheim과 Lundman [20]의 내용분석방법에 따라 필사된 면담 내용을 반복적으로

읽으면서 연구참여자의 입장에서 이들의 경험을 이해함과 동시에 연구 현상에 대한 직관과 통찰력을 얻고자 노력하였다. 이중 의미 있는 자료를 추출하여 비교, 대조, 분류, 부호화 하였으며 추상화 과정을 거쳐 의미단위, 함축된 의미단위, 하위주제, 주제, 범주로 분석하였다.

(5) 분석방법 및 결과에 대한 타당성 확보

분석방법 및 결과에 대한 타당성 확보를 위해 도출된 의미 있는 자료 및 주제는 질적연구 경험이 많은 간호학 교수 1인에게 분석과정 및 결과를 검토 받는 과정을 거쳤고, 코딩부분에서 피드백을 받아 수정하였다. 그리고 신뢰성의 충족을 위해 분석 결과가 참여자의 경험 내용과 일치하는지 심층면담 참여자 2인에게 이메일을 통해 피드백을 받았으며, 2인 모두 분석결과가 본인의 경험을 충분히 반영한다는 것에 동의하였다. 더불어 본 연구에 참여하지 않은 경력 10년 이상의 병원간호사 2인에게 이메일을 통해 분석결과에 내용에 공감하는지 확인하였고, 그 결과 본인의 경험에 비추어 내용에 공감함을 피드백 받았다.

(6) 윤리적 고려

본 연구 수행 전 연구자가 소속된 K대학교 기관생명윤리위원회에서 승인을 받았다(KU IRB 2018-0042-01). 연구의 목적과 의도를 설명하고 자발적으로 연구에 참여하기로 동의한 간호사를 대상으로 직접 일대일 심층면담을 통해 자료를 수집하였다. 면담 시작 전 면담의 목적 및 내용과 비밀보장에 대한 설명을 하였고, 수집된 자료는 연구목적 이외에 사용되지 않음을 설명하고 연구참여를 동의한 참여자에게 심층면담 연구참여 동의서에 서명을 받은 후 면담을 실시하였고, 면담의 내용은 참여자의 동의하에 녹음하였다. 면담 종료 후 대상자에게 소정의 상품권을 제공하였다. 수집된 자료 관리 책임자는 연구자 본인이며, 자료의 유출을 막기 위해 수집된 자료를 지정된 잠금장치가 있는 장소에 보관하고 본 연구자가 직접 관리하였다. 참가자의 익명성이 보장되며, 설문지 내용은 연구목적 이외의 다른 용도로는 사용하지 않았다. 생명윤리 및 안전에 관한 법률 시행규칙 15조에 의거, 수집된 자료는 연구가 종결되는 시점부터 3년간 보관될 예정이며, 이후 설문에 사용된 인쇄물은 파쇄할 것이며, 통계 처리된 전자파일은 영구 삭제할 것이다. 폐기 방법은 연구용 컴퓨터에 저장된 파일을 삭제하고 논문을 제외한 연구에 관련되었던 서류는 분쇄하여 폐기할 것이다.

3) 최종 분석 단계

이론적 단계에서 나타난 문헌 고찰 결과와 현장 연구에서

분석된 자료를 비교 분석하고 통합하여 병원간호사의 직업존중감의 정의를 포함한 속성, 선행요인, 관련요인을 수정·보완하고 추가적으로 직업존중감의 속성을 반영한 지표를 개발하였다.

연구결과

1. 이론적 단계

1) 직업존중감의 사전적 의미

직업존중감 개념의 구성 단어인 ‘직업’과 ‘존중감’의 사전적 의미는 다음과 같다. 먼저 직업(職業, job)은 ‘생계를 유지하기 위하여 자신의 적성과 능력에 따라 일정한 기간 동안 계속하여 종사하는 일’ [22], ‘A paid position of regular employment’ [23]라고 정의되어 있다. 존중(尊重, esteem)은 ‘높이여 귀중하게 대함’ [24]이라고 정의되어 있다. 직업존중감(job-esteem)은 복합적인 단어로, 두 단어의 사전적 의미만을 조합해 보면 ‘직업을 높이여 귀중하게 대함’이라고 정의 할 수 있었다.

2) 타 학문에서의 직업존중감

직업존중감 관련 연구는 주로 관광, 호텔, 서비스 관련 학문에서 많이 이루어졌다. 그 이유는 감정도동이 많은 30개 직업 중 항공기 객실승무원, 여행 및 관광통역 안내원, 고객상담원 등 서비스산업 종사자가 상위에 포함되어 있고 이러한 직업군들은 낮은 직업존중감이 형성될 위험이 크다는 연구결과[10]에서 찾아 볼 수 있다. 그 중 의료서비스를 제공하는 간호사도 15위로 감정도동 상위 직업군으로 나와[10], 간호사 또한 낮은 직업존중감의 위험군에 포함되지만 지금까지 간호학에서는 직업존중감에 대한 연구는 활성화되지 않았다.

Miller [7]는 호텔종업원들을 대상으로 자신의 직업과 관련된 존중감, 즉 이 직업을 가지고 업무를 하면서 스스로 느끼는 나의 직업에 대한 느낌이나 감정을 파악하기 위한 연구를 수행하면서 Job-esteem이라는 용어를 처음 사용하였고, 이후 호텔종사원의 직업존중감 척도를 개발하였다[12]. Miller와 Madsen [12]의 경우 직업존중감을 자신의 직업에 의해 결정되는 자신의 가치나 품위(dignity)에 주목하고 있다. 특히 서비스산업 종사자의 경우 업무의 특성상 직무를 수행하는 중 고객들로부터 존중감에 상처를 받아 낮은 직업존중감이 형성될 확률이 높고, 이는 직무태도에 부정적인 영향을 미치고, 나아가 고객에 대한 반감과 이직으로 이어지게 할 수 있다[25]고 하였다. 그리고 종사자들이 그들의 직업에서 자부심이나 긍지를

찾기 어렵다면 직업을 그만두거나, 부정적인 태도로 근무를 하게 되는 더 나쁜 결과를 초래하게 될 것이라고 하였다[26].

국내에서는 관광전공 대학생을 대상으로 직무존중감을 연구[27]한 결과, 관광 전공 학생들이 미래의 자기 직업에 대하여 매우 낮은 가치평가를 내리고 있다는 결론을 얻었다. 이후 관광 전공 학생들의 잠재적 직업에 대한 가치 평가의 자료를 제공하기 위해 '직무'보다 더 포괄적인 의미의 '직업'이라는 용어로 변경하여 직업존중감 척도를 개발하였다[11].

3) 간호학에서의 직업존중감

간호학에서 수행된 직업존중감에 대한 국내 연구로는 간호대학생의 직업존중감과 전공만족도 관련 연구[6,28], 중소병원 간호사의 직업존중감과 직무만족 및 현장적응에 관한 연구[14] 등이 있으며, 2011년부터 시작하여 점진적으로 증가하고 있는 중이다. 하지만 이러한 연구들 대부분이 간호의 특수한 직업적 속성이 반영되지 않은 관광학과 대학생들을 대상으로 개발한 개념과 척도[11]를 그대로 사용하고 있어, 간호사나 간호대학생의 직업존중감에 대한 정확한 개념정의와 측정이 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 최근 간호대학생을 대상으로 한 직업존중감 개념분석 연구[21]가 있었으나, 간호대학생은 교육이나 임상실습 등을 통해 간호직업에 대한 간접적인 가치평가는 할 수 있지만 업무를 통한 직접적인 가치평가는 할 수 없다는 문제점이 있다. Miller [7]는 실제 직업을 경험해보지 않은 사람은 그 직업의 명성을 평가할 수는 있지만 직업존중감의 다양하고 실질적인 부분을 얘기하는 것은 무리가 있다고 하였고, 따라서 간호대학생을 대상으로 한 직업존중감 개념분석 연구[21] 또한 조직이나 직무를 통한 실질적인 직업존중감 속성이 포함되지 못했다는 제한점이 있다. 간호사를 대상으로 한 직업태도 관련 국외 연구는 직업존중감의 근원이 되었던 조직근거 자기존중감(organization-based self-esteem)의 중재효과를 본 연구[29]만 검색되었으며, 간호사를 대상으로 직업존중감(job-esteem)을 직접적으로 다룬 연구는 찾기 힘들었다.

4) 이론적 단계에서의 작업적 정의 및 속성

이론적 단계에서 나타난 직업존중감은 개인, 조직, 사회의 세 가지 차원과 다섯 가지 속성으로 확인되었다. 먼저 개인적 차원은 자신과 직업과의 관계에서 형성되는 내면적 자아인식[13]을 의미하며, 속성으로 직업이나 업무에서 찾는 자기가치감[7,8,10,18,21,30] 및 보람[7,10,13]에 대한 '업무에서 찾는 자기 가치와 보람', 본인의 직무를 잘 수행할 수 있는 능력과 기술

에 대한 자신감[7,10,13,18,31]인 '업무적 역량'의 두 가지 속성이 포함되어 있었다. 두 속성의 하부 지표로는 '업무에서 찾는 자기가치', '업무에서 찾는 보람', '문제해결능력을 가짐', '전문적 지식과 기술을 가짐'의 4가지 지표가 있었다. 조직적 차원은 조직 내에서 나와 고객, 그리고 조직원과의 상호작용 중에 형성되는 직업존중감을 의미[13]하며, 속성으로는 '조직의 존중과 인정'이라는 하나의 속성이 확인되었다. 이 속성에는 조직 내에서 업무를 하면서 인식하는 본인 직업의 조직 내 위치와 역할[7,13,30]인 '조직 내 지위와 역할'과 조직 내 타 직종의 사람으로부터 간호사 업무가 중요하다고 인정받는[8,18] '내 업무의 중요성에 대한 조직의 인정'이라는 두 가지 하부 지표가 포함되어 있었다. 사회적 차원은 직업에 대한 외부의 상대적이고 객관적인 시선과 평가를 의미[11,13]하며, 속성으로는 내 직업에 대한 전반적인 사회적 인정[7,10,13,21,27], 사회적 이미지[21,30]와 사회적 신뢰도[8,21]에 대한 '사회적 신뢰와 존중', 직업을 통해 얻는 상대적인 가치와 이득에 대한 '외재적 가치'의 두 가지 속성이 포함되어 있었다. '사회적 신뢰와 존중' 속성에는 '직업의 사회적 인정', '직업의 사회적 이미지', '직업의 사회적 신뢰도'의 세 가지 지표가 포함되어 있었다. 외재적 가치에는 매우 다양한 지표들을 포함하고 있었는데 타 직업과 비교하여 경제적인 이득과 안정성[10,13,21,26]에 대한 '경제적인 여유와 고용의 안정성', 타 직종과 비교하여 간호 업무와 역할이 고유한 지식과 기술이 필요한 높은 전문성을 띄고 있으며 타인에게 전문적인 일이라 인정받는[8,21,30] '전문적인 역할로 인정받음', 가까운 사람들이 본인 직업을 부러워하고 인정해준다고 느끼는[7,10,13,21,27] '주변의 동경', 가족이 내 직업에 대해 느끼는 자부심[21]인 '가족이 느끼는 자부심', 본인 직업이 경쟁력 있고 유망하며 전문직업인으로서 발전적 미래가 보장된다고 생각[8,21,30]하는 '직업의 위치와 전망'의 지표들이 포함되어 있었다. 따라서 이론적 단계에서는 3개의 차원과 5개의 속성, 14개의 직업존중감 지표가 도출되었다(Table 2). 그리고 이론적 단계에서 확인된 직업존중감의 선행요인은 개인의 인구사회학적 특성과, 업무구조, 보수, 조직특성 등을 포괄하는 직무속성, 본인의 직업이지만 타인의 시선과 인식으로부터 자유롭지 못한 한국 특유의 체면문화 같은 사회문화적 배경이 있었다[11,27]. 결론적으로, 이론적 단계에서의 직업존중감의 잠정적 정의는 '개인이 업무에서 자기가치와 보람 및 업무적 역량을 찾고, 내 일에 대한 조직의 존중과 인정을 확인하며, 사회적 신뢰와 존중 및 외재적 가치를 인식하여, 이를 통해 자신의 직업에 대해 스스로 평가하거나 기대하는 신념과 가치'라고 내릴 수 있다.

Table 2. Dimensions, Attributes, and Indicators of Job Esteem in Theoretical Stage, Field Work Stage and Final Analysis Stage

Final analysis stage			Theoretical stage		Field work stage		
Dimensions	Attributes	Attributes	Indicators	Explanation & themes	Sources	Attributes	Indicators
Personal	Professional self-awareness	One's values and reward feelings in the job	One's value in the job	A sense of value A positive attitude toward oneself Respect from customers Ability to display and increase self-growth The altruism of my profession A sense of accomplishment A pleasurable experience Feel that nurses do valuable and rewarding work Nurses are trusted by patients Patients trust and depend on nurses Feel rewarded and proud Rewards and proud of service delivery	Miller [7] Park JH [10] Yoo JA [13] Choi HJ, Jung KI [21]	Feelings that one has value and is rewarded in the job	One's value in the job The pride of always being with the patient The pride of professional work Feel great from recognition by the patient & caregiver
Personal	Professional competence	Job competence	Skill to solve problems Professional knowledge and techniques	I have the ability to do a good job My job ability is superior to my colleagues My ability as a professional nurse is improving I have confidence in my skills as a nurse I quickly get to the heart of the nursing problem I can use nursing skills proficiently I think I'm a competent nurse I have excellent decision-making skills	Miller [7] Park JH [10] Yoo JA [13] Lee BS et al. [18] Arthur [31]	Internal maturity	Stress coping and empathic ability Increased responsibility I am broad-minded even in the face of big things I have a good personality I have a lot of understanding and interest in people I understand the pain of the vulnerable I have self-growth I have the ability to overcome stress Flexibility in handling tasks I have a great sense of responsibility Skill to solve problems Therapeutic communication skills with the patient Continuously studying and making an effort in the field of specialization Visibility to see patients
Organizational	Respect and recognition of the organization	Respect and recognition of the organization	The status and role in the organization	Feeling of playing an important role within an organization Feeling of being a valuable employee within an organization The high status within the organization of my profession Organizational self-esteem Nurses participate in hospital policy decisions The nurse receives respect as a professional from other occupations in the hospital. Nursing is a professional job with satisfactory compensation and sufficient treatment within the organization Nurses perform their duties independently and autonomously Play an important role in the organization	Miller [7] Yoo JA [13]	Respect and recognition from the organization	Changes in the perception of nurses in the organization A change in perception of the importance of nursing role in the organization and support of Organizational recognition and support of nurse-specific tasks Movement to improve treatment within the organization
Organizational	Respect and recognition of the organization	Admitted importance duty in the organization	Admitted importance duty in the organization		Lee HR et al. [30] Yeun EJ et al. [8]	Admitted importance of the duty in the organization	

Table 2. Dimensions, Attributes, and Indicators of Job Esteem in Theoretical Stage, Field Work Stage and Final Analysis Stage (Continued)

Final analysis stage			Theoretical stage		Field work stage		
Dimensions	Attributes	Indicators	Explanation & themes	Sources	Attributes	Indicators	Implied meaning unit
Social	Social trust and respect	Social recognition of the job	Social recognition	Miller [7]	Social trust and respect	Social recognition of the job	Socially the difficulties of nurses is recognizes Awareness of social improvement efforts and changes
			Social value and contribution	Park JH [10]			
			Help build social relationships	Yoo JA [13]			
			Nurses receive social recognition	Choi HJ, Jung KI [21] Ko DW, Chun BG [27]			
		Social reputation of the job	Nurses are dedicated	Choi HJ, Jung KI [21]		Social reputation of the job	Patient friendly image An extraordinary job that requires a sense of mission and professionalism. Honest and clean image
			Nurses give trust	Lee HR et al. [30]			
			Nurses are honest				
			Nurses are sincere				
		Social credibility of the job	Nurses do valuable and rewarding things			Social credibility of the job	A social contribution in the event of a national disaster Nurse' role is developing and growing in this society
			Nurses can be trusted	Yeun EJ et al. [8]			
			Nursing profession is a profession with good social awareness	Choi HJ, Jung KI [21]			
			Nursing jobs contribute greatly to society The social status of nurses is high				
Social	Driving forces of job maintenance	Economic revitalization and employment stabilization	Above-average remuneration	Park JH [10]	Extrinsic values	Economic revitalization and employment stabilization	Economic revitalization Employment stabilization
			Improvement of one's economic status	Yoo JA [13]			
			Lead a stable life	Choi HJ, Jung KI [21] Ko DW, Chun BG [27]			
			Nurses are recognized as professionals	Lee HR et al. [30]			
			Nurses are recognized as having high intellectual level				
			Nurses are acknowledged to have a high level of intelligence				
			Nurses are recognized for their scientific knowledge.				
			Nurses are recognized for their high skills.				
			Nurses continually develop their own expertise	Yeun EJ et al. [8]			
			Nurses demonstrate accountability and integrity as professionals	Choi HJ, Jung KI [21]			
	Driving forces of job maintenance	Admiration of one's surrounding	Nursing is recognized as a noble profession		Extrinsic values	Admiration of one's surrounding	Job that can utilize the majors An altruistic job that can serve through a career Ease of employment and reemployment The power of expertise Can take care of family health
			Nursing is recognized as unique knowledge and skills that only nurses can do.				
			Profession helps to get a spouse	Miller [7]			
			Admiration and social recognition all around	Park JH [10]			
				Yoo JA [13]			
				Choi HJ, Jung KI [21] Ko DW, Chun BG [27]			
			My family takes pride in my job	Choi HJ, Jung KI [21]			
			Nursing is a competitive and promising medical service	Yeun EJ et al. [8]			
			Developmental future as a professional worker is guaranteed	Choi HJ, Jung KI [21] Lee BS et al. [18]			

2. 현장작업 단계

현장작업 단계에서는 3개의 차원과 6개의 속성, 16개의 직업존중감 지표가 도출되었으며 이론적 단계에서 확인된 것과 대부분 유사하게 도출되었다. 차원은 개인적, 조직적, 사회적 차원으로 동일하게 도출되었고, 속성은 개인적 차원에서는 ‘업무에서 찾는 자기가치와 보람’, ‘내면적 성숙’, ‘업무적 역량’이라는 속성이 포함되고 조직적 차원에서는 ‘조직의 존중과 인정’, 사회적 차원에서는 ‘사회적 신뢰와 존중’, ‘외재적 가치’라는 속성이 포함되었다. 이론적 단계에서 확인된 속성들이 현장작업 단계에서도 대부분 도출되었으나, 개인적 차원에서 직업을 통해서 업무적 역량만 증가하는 것이 아니라 내면적인 부분도 함께 성숙한다는 ‘내면적 성숙’이라는 속성이 추가로 도출되었다. 조직적 차원은 이론적 단계에서 ‘조직의 존중과 인정’이라는 속성이 현장작업 단계에서도 그대로 도출되었고, 사회적 차원 또한 이론적 단계의 ‘사회적 신뢰와 존중’, ‘외재적 가치’라는 두 가지 속성이 그대로 도출되었다. 개인적 차원의 ‘업무에서 찾는 자기가치와 보람’ 속성에는 ‘업무에서 찾는 자기가치’, ‘업무에서 찾는 보람’ 지표가 나왔고, ‘내면적 성숙’ 속성에서는 ‘스트레스 대처와 공감능력이 생김’, ‘책임감이 증가함’ 지표가 도출되었으며, ‘업무적 역량’ 속성에서는 이론적 단계의 ‘문제해결능력을 가짐’, ‘전문적 지식과 기술을 가짐’의 두 가지 지표가 그대로 도출되었다. 조직적 차원과 사회적 차원에서는 속성과 하부 지표 모두 이론적 단계 그대로 도출되었다 (Table 3).

1) 업무에서 찾는 자기가치와 보람

병원간호사들은 대상자의 가장 가까워서 문제를 잘 파악하고 있는 사람 중 한명이라는 자부심을 통해 자기가치감을 찾고 있었고, 대상자와 업무를 통해 보람과 뿌듯함을 느끼고 있었다.

물론 우리가 의사의 오더대로 케어를 하지만 환자 곁에서 환자의 생활과 무드 등... 의사는 환자 곁에 늘 있지 않으니 우리만큼 알지 못하잖아요.(참여자 1)

병원은 환자를 치료하는 곳인데 간호사는 환자 가장 가까이 있는 존재, 일선업무를 담당하기 때문에 가장 중요한 역할을 하는 것 같아요.(참여자 3)

어쨌든 환자가 나아서 가는걸 보고, 닥터 오더대로 수행을 하기는 하지만 그대로 환자 곁에서 우리가 빨리 캐치를 하는 순간들을 경험하면... 이 직업이 남에게 도움이 되는 직업이구나... 내가 이일을 하는 보람이 이기지 않겠냐 하는 생각이 들어요.(참여자 1)

누워서 온 환자가 걸어서 나갈 때 내가 뭔가 일을 하고 있구나 하고 뿌듯함과 보람을 느껴요.(참여자 9)

2) 내면적 성숙

내면적 성숙은 간호사라는 본인의 직업과 관련하여 내면적으로 긍정적으로 발전함을 의미한다. 병원간호사들은 간호사라는 직업을 통해 스트레스 대처와 공감능력을 가지게 되었고, 끝까지 맡은 일에 소임을 다하는 책임감이 증가했다고 생각하고 있었다.

Table 3. Dimensions, Attributes, and Indicators of Job-esteem derived through Field Work Stage

Dimensions	Attributes	Indicators
Personal	One's value and reward feeling in the job	One's value in the job Reward feeling in the job
	Internal maturity	Stress coping and empathic ability Increased responsibility
	Job competencies	Skill to solve a problem Professional knowledges and techniques
Organizational	Respect and recognition of the organization	The status and role in the organization Admitted important duty in the organization
Social	Social trust and respect	Social recognition of the job Social reputation of the job Social credibility of the job
	Extrinsic values	Economic revitalization and employment stabilization Recognized as a professional role Admiration of one's surrounding Pride of one's family related to the duty Position and prospects of the job

스트레스를 이겨내는 힘이 중요하다고 생각해요. 스트레스를 받았을 때 부딪치고 헤쳐 나갈 힘이 있어야 하는데... 이걸 못 이기면... 요즘은 태움이 예전보다 많이 없어졌거든요. 그런데 말 한 마디도 못 이기고 상처가 되어 그 만드는 애들이 있거든요. 저는 스트레스를 이겨내는 힘이 생긴 것 같아요.(참여자 12)

캔서 환자들은 생명이 점점 꺼져 가는 것이 보이잖아요. 내가 조금 피곤하고 힘들더라도 웃어주고, 그분들은 약자고 남아있는 시간이 얼마 없으니까... 저는 환자가 아무리 별나게 해도 약자라 생각하거든요. 더 많이 아는 사람이 강자인니까...(참여자 11)

일에 있어서 책임감... 빨리빨리 캐치해야 하고, 듀티 안에 해 내야 하는 일들이 많고, 내가 똑똑하지 못하면 놓치게 되는 일들이 많으니까 일하는 동안에는 신경을 곤두서서 깨어있는 경우가 많죠.(참여자 10)

3) 업무적 역량

업무적 역량은 간호사라는 본인의 직업과 관련하여 업무적으로 발전함을 의미한다. 병원간호사들은 간호사라는 직업을 통해 대상자 문제해결능력과 전문적 지식과 기술 등을 보유하게 되었다고 생각했다.

신규였을 때는 단순히 시키는 일만했다면 이제는 상황에 맞는 빠른 대처가 가능하고... 숙달이 되었다고 해야 하나... 그런 제 나름대로의 어떤 간호사로서의 자부심, 숙달이 되면서 자부심도 느껴지고...(참여자 2)

올라갈수록 환자를 보는 눈은 더 커지니까요. 신규 때 보이지 않던 것이 보이는 거예요. 신규였을 때는 단순히 시키는 일만했다면 이제는 상황에 맞는 빠른 대처가 가능하고... 숙달이 되었다고 해야 하나...(참여자 1)

제일 많은 거는 사람대하는 스킬... 신규 때는 쌤이랑 말하는 것도 힘들고 다른 부서사람들이랑 통화하는 것도 힘들고... 환자, 보호자는 맨날 바뀌니까 새로운 사람을 보면서... 병실에 라운딩가면 안녕하세요라고 인사도 해야 하는데 그런 것도 쑥스럽고 그랬는데 이제는 그런 환경에서 일하다보니까 어르신들과 얘기하는 것도 자연스럽게 대화도 잘하게 되고, 그러면서 확실히 전문적이고 치료적인 의사소통 기술이 느는 것 같아요.(간호사 15)

무슨 일을 할 때 계획이 어그러지고 문제가 생길 때도 예전에는 속상해하기만 했는데 요즘은 현실적으로 문제를 해결하려고 노력하거든요.(참여자 4)

4) 조직의 존중과 인정

조직의 존중과 인정은 간호사 스스로가 인식하는 간호직에 대한 병원 조직 내에서의 지위와 역할, 그리고 이에 따른 조직의 인정에 대한 부분으로, 병원간호사들은 간호직이 병원 내에서 업무의 독립성을 보장받고 있고, 병원 내 타 직종의 사람들과로부터 존중받고 있으며, 간호사는 병원 내에서 업무에 대한 중요성과 능력을 인정받고 있다고 생각했다.

우리 간호직은 워낙 인원수도 많고 가장 영향력을 미치는 집단 중 하나이니 다른 부서에서 함부로 못하죠. 특히 간호에 있어서는 독자적으로...(참여자 2)

실질적으로 가장 환자 곁에 가까이 있기 때문에 없어서는 안 될 엄청 크고 중요한 역할이라고 생각합니다. 절대 없어서는 안 되는...(참여자 8)

실제로 일을 할 때는 간호사는 가장 밖에서 싸고 있는 울타리 같아요. 틀이 되어주는 역할, 손이 안가는 일이 거의 없고 식사부터 검사진행, 연관이 안된 부서도 한군데도 없고, 의사업무에도 간호사가 연관되지 않은 게 하나도 없고... 간호사가 조직에서 가장 많은 일을 하고 그만큼 요즘은 인정받는 것 같아요.(참여자 6)

이전에 000 원장님께서 병원을 가장 오래 지키는 사람은 간호사이기 때문에 간호사의 역할이 가장 중요하다고 한 적이 있거든요.(참여자 10)

5) 사회적 신뢰와 존중

사회적 신뢰와 존중은 간호사 스스로가 인식하는 간호직에 대한 사회적인 이미지와 이에 따른 사회적 인정과 신뢰도에 대한 것으로, 임상간호사들은 사회적으로 간호직이 성실함과 사명감이 필요한 직업, 헌신적이고 아무나 할 수 없는 전문적 직업으로 인식되고 있다고 여기고 있었다.

사람들이 볼 때 간호사 되려면 요즘은 공부 많이 해야 한다. 간호사 직업자체가 성실해야 할 수 있다. 이런 인식이 있잖아요.(참여자 6)

사회적으로 평판은 좋은 것 같아요. 여자 직업으로는 연봉도 안정적이고... 아무나 못하고 사명감이 있어야 한다 라고 생각하는 것 같아요.(참여자 5)

사회적으로는 인식이 좋은 것 같아요. 사람들이 볼 때 간호사가 24시간 환자 곁에 있다. 헌신적이다... 이런 인식이 좋은 것 같아요.(참여자 4)

메르스 사태 등에서 의료진의 활약을 조명하면서 간호

사들을 사명감이 있어야 하는 직업으로 좋게 봐주는 것 같다는 생각이 들긴 해요.(참여자 3)

간호사라고 말을 했을 때 ‘좋은 일을 하시는군요...’라고 이미지가 백의의 천사를 먼저 떠올리더라고요. 어디서 얘기했을 때 직업적으로 무시당하지 않는 그런 거... 대단하다. 그런데 나는 간호사 못하겠다. 아무나 할 수 있는 일이 아니다 라고...(참여자 5)

6) 외재적 가치

외재적 가치는 간호사라는 직업을 통해 가지게 되는 외부적인 이득과 상대적인 가치를 말하는 것으로, 병원간호사들은 경제적 여유와 고용의 안정성, 전문적인 역할로 인정받음, 주변의 동경과 가족이 내 직업에 대해 느끼는 자부심, 직업적 위치와 밝은 미래 전망 등이 타 직업보다 우월한 외재적 가치라 여기고 있었다.

일단은 대출이 용이합니다. 라이선스가 있기 때문에 어디 가서 밥은 벌어먹고 산다는 개념인 것 같아요. 남들이 볼 때 경제적으로 안정적인 직업이라 생각하는 것 같아요.(참여자 2)

많이 그만 뒤서 그럴 수도 있지만 어느 누구도 그만두라고 애길 안 해요. 나간다 해도 간호사가 부족하기 때문에 그만두지 말라고 잡고... 대기업처럼 언제 썰릴지 몰라 불안해하고 그런 게 없으니...(참여자 10)

내가 배운 것을 살려서 나의 전문적인 지식과 기술을 베푸는 거니, 그걸 고맙게 받아들이는 분들 입장에서는 감사한 거라 우리 직업이 가치 있는 일인 것 같아요.(참여자 11)

주변의 친구들의 시선은 요즘은 취업이 너무 어려워니..매번 엄지를 치켜세웁니다. 너는 잘되었다... 더욱이 돈이 많아서라기보다는 안정적으로 번듯한 직장을 가지고 있다... 그리고 거기 아니더라도 취업도 잘되고... 본인들은 회사가 어려워지면 살길이 막막한데...저희들 같은 경우는 취업도 잘되고...재취업도 잘되고...대학병원 같은 경우는 복지도 되고 하니...특히 제 주변의 사람들이 사회적인 시선보다 더 좋게 간호사를 보는 것 같아요.(참여자 7)

가족들은 좋아하고 자랑스러워해요. 간호사라는 직업이 본인도 본인이지만 가족에게 좋은 직업 같아요.(참여자 12)

아이들도 자랑스러워하고 좋아하고. 힘들게 일하는 부분은 가족으로서 안쓰럽지만 그에 대비 페이라던지 직장

에서의 위치라던지, 가족들이 받는 의료적 혜택 등을 인정해 주기 때문에...(참여자 10)

앞으로 간호간병통합서비스 병동도 계속 늘어나는 추세잖아요. 핵가족시대가 되니...그렇게 되면 간호사의 비중과 역할이 상당히 늘어난다고 보거든요. 미래에 사회에 선 없어서는 안 될 중요하고 필요한 존재가 간호사가 되지 않을까 하는 그런 생각도 들고...(참여자 1)

3. 최종 분석 단계

최종 분석 단계에서는 연구자들 간의 논의 과정을 통해 이론적 단계인 문헌분석 자료와 심층면담을 통한 현장조사 결과를 통합적으로 분석하여 병원간호사 직업존중감의 정의, 속성과 지표를 최종 규명하였다. 이론적 단계와 현장작업 단계 모두에서 개인적, 조직적, 사회적 차원이 도출되어 최종분석 단계에서도 3가지 차원을 그대로 사용하였다.

먼저 현장작업 단계에서 도출되었던 개인적 차원 중 ‘업무에서 찾는 자기가치와 보람’ 속성은 연구자들 간의 논의 단계에서 자신의 직업에 대해 가지는 자아개념에 포함된다는 의견으로 모아져 ‘직업적 자아인식’으로 변경하여 명명하였다. 다음으로 현장작업 단계에서만 나왔던 ‘내면적 성숙’과 양쪽 단계 모두에서 도출되었던 ‘업무적 역량’ 속성은 연구자들 간의 논의 단계에서 본인의 직업적인 유능함에 대한 인식에 모두 포함된다는 의견이 나와, ‘직업적 유능감’이라는 새로운 속성으로 명명하였다. 조직적 차원은 ‘조직의 존중과 인정’ 그대로 명명하였다.

사회적 차원에서 ‘사회적 신뢰와 존중’ 속성은 그대로 명명하였으며 세 개의 하부 지표 간 내용이 중복된다는 의견이 모아져 ‘직업의 사회적 이미지’, ‘직업의 사회적 신뢰도’ 두 개의 지표로 정리되었다. ‘외재적 가치’ 속성은 병원간호사들에게는 단순히 외재적 가치가 아니라 간호사들이 힘들어도 불구하고 직업을 유지할 수 있게 하는 여러 가지 근본적인 힘으로 작용한다는 결론으로 모아져 ‘직업유지의 원동력’으로 변경되었다. 그리고 ‘직업유지의 원동력’ 중 ‘전문적인 역할로 인정받음’ 지표는 간호만의 특수하고 전문적인 역할에 대한 근본 의미를 구체적으로 부각시키는 것이 옳다는 연구자들 간의 의견이 모아져, ‘돌봄’이라는 단어를 사용하여 ‘돌봄의 역할과 전문성’으로 변경하였다. 이 과정을 통해 최종 분석 단계에서 3가지 차원의 5가지 속성, 13가지 지표가 최종 분석되었다.

1) 병원간호사의 직업존중감의 차원, 속성 및 지표

최종적으로 병원간호사의 직업존중감의 차원은 개인적, 조직적, 사회적 차원으로 구분되었으며, 개인적 차원의 속성은 직업적 자아인식, 직업적 유능감, 조직적 차원의 속성은 조직의 존중과 인정, 사회적 차원의 속성은 사회적 신뢰와 존중, 직업유지의 원동력으로 나타났다. 이론적 단계와 현장 작업 단계를 종합하면서 각 속성에 대한 경험적 지표를 구체화 할 수 있었다. 직업적 자아인식에는 업무에서 찾는 자기가치, 업무에서 찾는 보람 지표가 해당되며, 직업적 유능감에는 내면적 성숙, 업무적 역량 지표가 해당되었다. 조직의 존중과 인정 지표에는 조직 내 지위와 역할, 조직의 인정이 해당되었고, 사회적 신뢰와 존중에는 직업의 사회적 이미지, 직업의 사회적 신뢰도 지표가 해당되었다. 직업 유지의 원동력에는 경제적인 여유와 고용의 안정성, 돌봄의 역할과 전문성, 주변의 동경, 가족이 느끼는 자부심, 직업의 위치와 전망 지표가 해당되었다(Table 4).

2) 병원간호사의 직업존중감의 정의

이론적 단계와 현장 작업 단계에서 파악된 속성을 토대로 직업존중감을 정의하면, ‘병원 간호사가 직업적 자아인식과 유능감을 찾고, 조직의 존중과 인정을 확인하며, 사회적 신뢰와 존중 및 직업유지의 원동력을 인식하여, 이를 통해 간호사라는 본인 직업에 대해 스스로 평가하거나 기대하는 신념과 가치’라고 내릴 수 있다.

3) 개념분석을 통해 도출된 병원간호사의 직업존중감의 개념적 구조

개념분석을 통해 도출된 병원간호사의 직업존중감의 속성은 선행요인으로 인구사회학적 특성, 직무속성, 사회문화적 배

경이, 결과로는 간호사 측면에서는 간호직 유지의도와 직무 만족, 사회적 관계의 촉진 또는 억제가 도출되었으며, 간호서비스 대상자 측면에서는 간호서비스 질이 도출되었다(Figure 1).

논 의

본 연구는 병원간호사의 직업존중감의 의미와 속성을 파악하여 이를 분석함으로써 간호학에서의 직업존중감에 대한 정의를 명확히 제시하고, 향후 도구 개발을 위한 직업존중감 개념의 구성요인을 확인하기 위해 시행되었다.

먼저 병원간호사의 직업존중감 개념의 차원은 개인적, 조직적, 사회적 차원으로 구분되었는데 이는 항공사 승무원을 대상으로 한 직업존중감이 개인, 조직, 사회적 차원으로 도출된 선행연구결과와 일치하였다[13]. 반면에 실제 현장에서 근무를 하지 않고 미래의 간호사라는 직업에 대한 간접 평가만 가능했던 간호대학생의 경우는 개인과 사회적 차원만 도출되고 조직적 차원은 도출되지 못했던 것[21]과 비교되는 결과이다.

개인적 차원의 속성은 ‘직업적 자아인식’, ‘직업적 유능감’의 두 가지 속성으로 도출되었고, 직업적 자아인식에는 ‘업무에서 찾는 자기가치’, ‘업무에서 찾는 보람’ 지표가 해당되었으며, 직업적 유능감에는 ‘내면적 성숙’, ‘업무적 역량’ 지표가 해당되었다. 이를 간호대학생 직업존중감 속성, 지표[21]와 비교해보면 직업적 자아인식 속성은 간호대학생의 내재적 긍정적 가치 속성과, 업무에서 찾는 보람 지표는 간호대학생의 보람과 자부심을 느끼는 직업, 업무에서 찾는 자기가치 지표는 가치감과 존재감이 높은 중요한 직업 지표와 일맥상통하고 있었다. 그리고 타 학문의 직업존중감 연구에서 나온 보람과 자부심, 이타

Table 4. Dimensions, Attributes and Indicators on Job-esteem of Hospital Nurses derived through the Final Analysis Stage

Dimensions	Attributes	Indicators
Personal	Professional self-awareness	One's value in the job Reward feeling in the job
	Professional competence	Internal maturity Job competencies
Organizational	Respect and recognition of the organization	The status and role in the organization Admitted important duty in the organization
Social	Social trust and respect	Social reputation of the job Social credibility of the job
	Driving forces of job maintenance	Economic revitalization and employment stabilization Role and expertise of care Admiration of one's surrounding Pride of one's family about the duty Position and prospects of the job

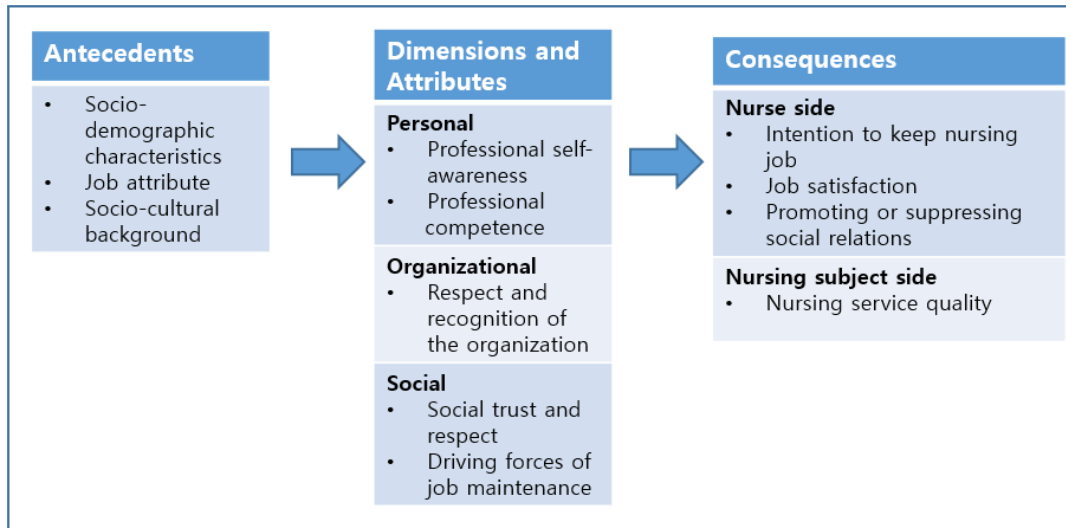


Figure 1. Conceptual structure on job-esteem of hospital nurses.

성, 가치감, 능력 발휘와 자기성장이라는 지표와 연결되는 결과였다[1,10,13]. 이는 업무나 직업에서 찾는 보람과 자기가치 등이 본인 직업에 대한 평가에서 중요한 비중을 차지하고 있음을 보여주는 결과이다.

그러나 ‘직업적 유능감’ 속성은 간호대학생 직업존중감[21]에는 없었던 속성이었는데 이는 업무를 통해 내면이 성숙되고 본인의 업무적 역량 자신감이 증가한다는 내용으로, 직접 업무를 감당하지 않는 학생에게는 도출될 수 없는 부분이라 생각된다.

조직적 차원의 속성은 ‘조직의 존중과 인정’이, 그리고 지표는 ‘조직 내 지위와 역할, 내 업무의 중요성에 대한 조직의 인정’이 도출되었는데, 이는 조직 내에서 중요한 역할을 하는 느낌과 조직 내에서 내 일이 인정받는 느낌이라는 선행연구의 지표와 유사한 결과였다[13]. 이는 본인 직업에 대한 가치평가에서 개인적으로 찾는 가치도 중요하지만, 조직 내에서의 내 직업과 관련한 가치평가 또한 한 부분을 차지한다는 것을 의미한다. 그리고 간호사라는 동일한 직업을 대상으로 개념분석 하였지만 간호대학생 대상 직업존중감 연구[21]에서 개인과 사회의 두 가지 차원만 나오고 조직과 직무와 관련한 차원과 속성이 도출되지 않은 제한점이 본 연구에서 해결된 것으로 보인다.

사회적 차원의 첫 번째 속성인 ‘사회적 신뢰와 존중’은 사회의 긍정적 평판과 인정이라는 여러 선행연구결과[7,11,10,13]와 유사하였는데, 내 직업에 대한 사회적 평판이나 인정에 대한 부분은 직업존중감 관련 선행연구에서 가장 많이 도출되었던 부분이다. 이는 우리나라 사람들의 체면문화로 인해 본인의 직업가치 평가에 있어서 사회적인 시선이 많은 부분을 차지하고

본인의 가치평가에도 영향을 준다는 Ko 와 Jeon [11]의 주장과 유사한 결과이다. 그리고 본 연구의 현장작업 단계에서 심층면담 결과 대다수의 간호사들이 내 직업에 대한 사회적인 평판과 인식을 의식한다고 답했던 것과도 연결되는 결과이다. 간호대학생 직업존중감 속성[21]에서 ‘외재적 가치와 긍정적 평판과 인정’ 속성은 병원간호사 직업존중감에서는 ‘직업유지의 원동력’이라는 하나의 속성으로 도출되었다. 직업유지의 원동력 속성은 가장 많은 5개의 차원을 포함하고 있었는데, 이는 직업을 유지하게 하는 많은 힘들들이 이직하지 않고 간호직을 유지하게 하는 결과로 연결된 것으로 보인다.

세부적으로 사회적 차원의 지표들을 간호대학생 직업존중감 지표[21]들과 비교해 보면, ‘직업의 사회적 이미지’ 지표는 간호대학생에서 부정적 편견과 이미지 지표[21]와, ‘직업의 사회적 신뢰도’ 지표는 높은 사회적 가치와 공헌도 지표[21]와, ‘경제적인 여유와 고용의 안정성’ 지표는 경제적인 독립과 안정 지표[21]와, ‘직업의 위치와 전망’ 지표는 다양한 진로와 가능성 지표[21]와 일맥상통했다. 그리고 ‘주변의 동경, 가족이 느끼는 자부심’ 지표는 가족의 자부심과 사회적 인정 지표[21]와 연결되는 내용이었다. 단, 돌봄의 역할과 전문성 지표는 병원간호사 직업존중감 개념분석에서만 유일하게 도출된 지표로 ‘돌봄’이라는 간호사만의 독특하고 고유한 업무속성이 도출된 것으로 보인다.

개념분석을 통해 도출된 병원간호사의 직업존중감의 선행요인으로는 인구사회학적 특성, 직무속성, 사회문화적 배경이, 결과요인으로는 간호사 측면에서는 직무 만족과 간호직 유지의도, 사회적 관계의 촉진 또는 억제, 간호서비스 대상자 측

면에서는 간호서비스 질이 도출되었다. 이를 간호대학생의 직업존중감 개념분석[21]과 비교해보면 먼저 병원간호사의 선행요인은 개인, 조직, 사회의 여러 면에서 다각적으로 도출되어 간호대학생 대상으로 도출된 선행요인과는 다소 차이를 보였다. 이 또한 주로 개인적인 간접경험에만 근거를 두고 도출된 간호대학생 대상 직업존중감 보다는 직접 현장을 경험하고 있는 병원간호사의 직업존중감에 영향을 주는 선행요인이 더욱 다양하고 복잡할 수밖에 없음을 보여준다. 더불어 직업존중감에 영향을 주는 요인에는 개인적인 특성차이뿐만 아니라 직무의 속성이 큰 비중을 차지하고 사회문화적인 배경 또한 무시할 수 없음을 주장한 Ko 와 Jeon [11]의 연구결과와 유사한 결과이다.

다음으로 결과요인에서 직무만족, 재직의도, 간호서비스의 질에서 유사한 결과를 보였고 사회적 관계의 촉진 또는 억제라는 요인이 병원간호사에서 추가되었다는 차이가 있었다. 이는 직업에 대해 간접 체험하는 간호대학생과 달리 조직생활과 사회생활을 직접 경험중인 병원간호사들은 직업존중감 정도에 따라 직무결과에서만 그치지 않고 사회적 관계까지 확장되는 더 폭넓은 결과를 불러옴을 보여주는 것이라 생각된다. 그러나 직무만족이나 재직의도와 같은 직무태도, 나아가 대상자에게 영향을 미치는 간호서비스의 질은 간호대학생과 일치하여 중심결과는 간호직만의 독특하고 유사한 맥락으로 연결되고 있음을 알 수 있었다. 더불어 가장 많은 지표를 포함했던 직업유지의 원동력 속성이 결과요인에서 간호사 측면의 직무만족과 간호직 유지의도로 연결되어 나타난 것으로 보인다. 이는 간호사들이 본인의 직업에 대한 평가와 가치를 높이 인식하면 이는 직무만족으로 이어지고, 직무만족은 궁극적으로 간호직 유지의 결과를 낳게 된다는 것이다. 그리고 간호사들이 직무에 만족하고 이직하지 않고 간호직에 지속적으로 종사하게 되면, 결국 간호서비스 대상자에게 영향을 미칠 수밖에 없고 그 중에서도 간호서비스 질에 가장 큰 영향을 미치게 되는 것으로 나타났다. 따라서 병원간호사들의 직업존중감 정도를 정확히 파악하고 그 수준을 높이는 것은 직무만족, 적응, 이직, 간호사경력관리 등 간호인적자원관리의 주요한 전략이 될 수 있으며, 나아가 대상자에게 제공하는 간호의 질까지 높일 수 있다고 하겠다. 본 연구의 제한점으로는 연구참여자 12명 중 2명의 남자 간호사가 포함되어 있었는데, 성별에 따른 직업존중감의 차이가 있을 것으로 추정되는 바, 이를 고려하여 모집하지 못한 점을 들 수 있으며, 이와 관련한 연구결과를 해석하는데 신중을 기해야 할 것이다.

결론

혼종모형을 이용하여 병원간호사의 직업존중감에 대한 개념을 분석한 결과, 병원간호사의 직업존중감은 병원 간호사가 직업적 자아인식과 유능감을 찾고, 조직의 존중과 인정을 확인하며, 사회적 신뢰와 존중 및 직업유지의 원동력을 인식하여, 이를 통해 간호사라는 본인 직업에 대해 스스로 평가하거나 기대하는 신념과 가치로 정의되었다. 이에 본 연구는 병원간호사들을 대상으로 직업존중감의 개념을 최초로 분석하였다는 것과, 병원간호사 직업존중감 도구개발의 기초자료를 제공하였다는 것에 의의를 두고 있다. 즉 간호연구 측면에서는 병원간호사의 직업존중감에 대한 내용분류 틀을 제시하여 이론적 모형의 기초를 제공하였다는 점에서 그 의의가 있으며, 이를 통해 병원간호사의 직업태도에 대한 간호학적 측정도구개발과 이론 모형 개발에 기여할 수 있을 것이다. 더불어 간호실무 측면에서 추후 간호사들의 이직과 재직의도, 직무만족, 경력관리의 주요한 요인이 될 수 있는 직업존중감을 간호전략으로 구성하고 평가하는데 본 연구를 통해 도출된 직업존중감의 차원과 속성을 고려한다면, 간호사들의 이직예방 및 삶의 질 향상에 유용한 자료로 활용 될 수 있을 것이다. 따라서 본 연구에서 도출된 병원간호사의 직업존중감 개념과 속성을 기초로 실제 직업존중감을 측정할 수 있는 도구개발이 필요하다.

REFERENCES

1. Lee GJ, Park JS, Jang SN, Chung CW, Lee MH, Lee HL, et al. Survey on nurse career break and evaluation of reemployment support project. Seoul: Ewha Womans University; 2015.
2. Korean Hospital Nurses Association. A survey on hospital nursing staffing (2017). Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2016.
3. Duffield CM, Roche MA, Homer C, Buchan J, Dimitrelis S. A comparative review of nurse turnover rates and costs across countries. *Journal of Advanced Nursing*. 2014;70(12):2703-2712. <https://doi.org/10.1111/jan.12483>
4. An MS, Lee YJ. The predictive factors on leave planning of nurses working at medium-sized hospital in the metropolitan area. *Journal of The Korean Data Analysis Society*. 2013;15(1): 323-334.
5. Son BH, Kim YM, Jun IG. A Study on nursing students' job-esteem, work values, and satisfaction of their major. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2011;20(3):240-249. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.3.240>
6. Song IJ. A Comparative Study of the opinion on the image of

- nursing among the doctors, nurse, other hospital personnel and the general public. *Yonsei Nonchong*. 1994;30(1):423-441.
7. Miller DG. Effect of value-based training on job-esteem and hospitality values of front-line hotel employees [dissertation]. Salt Lake City, Utah: University of Utah Graduate School; 1999. p. 1-136.
 8. Yeun EJ, Kwon YM, Ahn OH. Development of a nursing professional value scale. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2005;35(6):1091-1100.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2005.35.6.1091>.
 9. Kelly B. The professional self-concepts of nursing undergraduates and their perceptions of influential forces. *Journal of Nursing Education*. 1992;31(3):121-125.
 10. Park JH. A comparative study between job esteem and emotional labor of female flight attendants. *Journal of Tourism and Leisure Research*. 2014;26(9):103-119.
 11. Ko DW, Chun BG. The concept and measurement scale of job-esteem: The case of undergraduates majoring tourism studies. *Journal of Tourism Sciences*. 2003;26(3):279-297.
 12. Miller DG, Madsen SR. Job esteem: definition and instrument development. *Proceedings of AHRD 2003 Conference*; 2003; Minneapolis, MN. Academy of Human Resource Development Research; 2003. p. 475-482.
 13. You JA. The effects of the flight attendants' job-esteem on their prosocial service behavior: focusing on the moderating effect of person-job fit [dissertation]. Seoul: Sejong University; 2017.
 14. Kang M, Kang KS. A Study on nurses' job esteem, job satisfaction, and field adaptation in small · medium sized hospital. *Journal of Humanities and Social science*. 2017;8(2):423-438.
<https://doi.org/10.22143/HSS21.8.2.23>
 15. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette MD, editor. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally College Pub. Co.; 1976. p. 1297-1350.
 16. Schwartz-Barcott D, Kim HS. An expansion and elaboration of the hybrid model of concept development. In: Rodgers BL, Knafel KA, editors. *Concept Development in Nursing: Foundations, Techniques, and Applications*. 2nd ed. Philadelphia(PA): Saunders; 2000. p. 129-159.
 17. Cho MS, Cho YA, Kim KH, Kwon IG, Kim MS, Lee JL. Development of clinical ladder system model for nurses: for tertiary care hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2015;21(3):277-292.
 18. Lee BS, Eo YS, Lee MA. Development of job satisfaction scale for clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2018;48(1):12-25. <https://doi.org/10.4040/jkan.2018.48.1.12>
 19. Korman AK. Hypothesis of work behavior revisited and an extension. *Academy of Management Review*. 1976;1(1):50-63.
<https://doi.org/10.5465/amr.1976.4408762>
 20. Graneheim UH, Lundman B. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*. 2003;24:105-112.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>
 21. Choi HJ, Jung KI. A concept analysis of job-esteem of nursing students. *Crisisonomy*. 2018;14(5):105-118.
<https://doi.org/10.14251/crisisonomy.2018.14.5.103>
 22. National Institute of Korean Language. Job. Korean Standard Dictionary [Internet]. Seoul: The National Institute of the Korean Language. [cited January 23, 2018]. Available from: <https://stdict.korean.go.kr/search/searchView.do?searchKey word=%EC%A7%81%EC%97%85>.
 23. Job. Oxford English Dictionary [Internet]. Seoul: Oxford University Press. [cited January 23, 2018]. Available from: <https://www.oed.com/view/Entry/101396?rskey=zAYD9l&result=1&isAdvanced=true#eid127311460>.
 24. National Institute of Korean Language. Esteem. Korean Standard Dictionary [Internet]. Seoul: The National Institute of the Korean Language. [cited January 23, 2018]. Available from: <https://stdict.korean.go.kr/search/searchView.do?searchKey word=%EC%A1%B4%EC%A4%91>.
 25. Bowen DE, Lawler EE. Empowering service employees. *Sloan Management Review*. 1995;36(4):73-84.
 26. Waryszak R, King B. Managerial attitudes towards work activities in the hospitality and service industries. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2001;13(4):197-203. <https://doi.org/10.1108/09596110110389566>
 27. Ko DW, Chun BG. Exploring the concept of job-esteem. *Proceedings of 2001 Korean Psychological Association Conference*; 2001; Seoul. Korean Psychological Association; 2001. p. 489-494.
 28. Shin MA. Effect of volunteering, self-esteem and job-esteem on major satisfaction among nursing students. *Journal of the Korea Contents Association*. 2013;13(11):1024-1035.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2013.13.11.1024>
 29. Chen M-F, Ho C-H, Lin C-F, Chung M-H, Chao W-C, Chou H-L, et al. Organisation-based self-esteem mediates the effects of social support and job satisfaction on intention to stay in nurses. *Journal of Nursing Management*. 2016;24(1):88-96.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12276>
 30. Lee HR, Choi KO, Ko JE, Hong MR, Kim SY, Shin HS. Research on the image of nurses. *Journal of Kyung Hee Nursing Research*. 1992;15:45-65.
 31. Arthur D. Measuring the professional self-concept of nurses: a critical review. *Journal of Advanced Nursing*. 1992;17(6):712-719.