

임상간호사의 자긍심에 관한 현상학적 연구

김미정¹ · 김승주¹ · 김귀분²

¹경북전문대학교 간호학과 조교수, ²경희대학교 간호과학대학 교수

Phenomenological Approach on Self-Esteem of Clinical Nurses

Kim, Mi Jeong¹ · Kim, Seungju¹ · Kim, Kwuybun²

¹Assistant Professor, Department of Nursing, Kyungbuk College, Yeongju; ²Professor, College of Nursing Science, Kyung Hee University, Seoul, Korea

Purpose: The purpose of this study is to understand experience of self-esteem by exploring and describing the clinical nurses' lived experiences. **Methods:** The qualitative research method of phenomenology was utilized in this study. In-depth personal interviews of 8 clinical nurses with more than three years of experience in the clinical setting were conducted using a records from October, 2012 to March, 2013. **Results:** Content analysis was done using the Colaizzi' phenomenological method. The results based on the data analysis, 19 descriptive statements and 7 themes were confirmed. The 7 themes were as followed; 'recognition of nurse's role', 'recognition of nursing as a profession', 'secure jobs', 'close relationship with the clients', 'sense of existence perceived by others', 'considerations between coworkers', and 'opportunity for self-improvement'. **Conclusion:** This study may be helpful to understand the experience of self-esteem. The results can be used to develop the effective interventions for the improvement of nurse's self-esteem.

Key Words: Self-esteem, Clinical Nurses, Phenomenological method

서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대과학 문명의 급속한 발달과 고도의 정보화는 우리 사회 전반에 많은 변화를 가져왔다. 특히 국민소득 수준 향상 및 건강 지향적 요구 확대와 함께 자신의 권리를 찾고자 하는 환자와 가족들의 목소리가 커지고 있다. 건강관리나 질병 문제로 병원에 입원한 환자들의 요구도 다양하고 복잡해지면서 간호사들은 환자 개개인의 요구를 정확히 파악하고 해결하는 맞춤형 서비스 정신을 발휘해야 한다. 또한, 현대의 간호사들은 나날이 새로워지는 지식과 기술, 정보를 습득해야 하며, 노인인구의 증가, 생활 문화의 변화로 인해 다양한 만성질환을 보유하고 있는 대상자 상태를 정확히 파악하면서 안전하고 질적인 환자 간호업무를 수행해야 한다. 이러한 간호과정은 고도의 긴장과 주의력이 요구되어, 간호사는 타 직종에 비해 높

은 스트레스를 겪고 있으며, 스트레스가 감당하기 어려운 정도로 지속하게 되면 소진을 경험하게 된다(Park, Jang, & Choi, 2011).

인간의 삶에 있어 적당한 스트레스는 개인의 성장, 발달, 그리고 생산성 향상 등의 원동력이 될 수 있지만, 스트레스가 지속적으로 누적된다면 본인은 물론 해당 조직에까지 부정적인 영향을 미친다. 스트레스는 불안, 우울, 분노, 적대감, 무력감 등의 심리적 부적응과 함께 음주, 흡연, 물질 오남용, 수면장애 등 신체적 건강문제를 야기한다(Kim, J. H., 2001; Kim, M. S., 2001). 심할 경우 간호사직에 대한 자긍심의 상실과 함께 업무에 대한 불만족, 피로감으로 인해 비효율적인 간호행위를 하게 되고 심지어는 이직을 생각하게 된다(Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Kilfedder, Paoer, & Wells, 2001). 간호사는 전문직인 교육 훈련을 받은 병원 조직의 주요한 인적자원으로 간호사의 이직은 간호사 개인의 손실 뿐만 아니라, 남아있는 동료간호사의 업무량 및 스트레스를 증가시키고, 간호사 부

주요어: 자긍심, 임상간호사, 현상학적 연구

Address reprint requests to: Kim, Seungju

Department of Nursing, Kyungbuk College, 77 Daehak-ro, Yeongju 750-712, Korea
Tel: +82-54-630-5147 Fax: +82-54-630-5142 E-mail: ksj6751@hanmail.net

투고일: 2013년 9월 24일 심사완료일: 2013년 11월 29일 게재확정일: 2013년 11월 30일

족으로 간호의 양과 질에 부정적인 영향을 미치기 때문에 환자의 안전간호에 위협이 된다(Liou & Cheng, 2010). 따라서 이와 같은 악순환을 개선하기 위하여, 간호사에게 자신이 행하는 간호 돌봄이 자신과 간호조직은 물론 나아가 국가에 도움이 되는 중요한 일이라는 자긍심을 고취할 수 있는 방안이 필요하다.

자긍심은 집단 내 타인으로부터 자신이 얼마나 가치 있고 능력 있는 구성원으로 인식되고 있는가의 정도에 대한 스스로의 판단을 말하며, 자신의 능력, 의미, 성공 그리고 가치와 관련하여 자기 자신에 대해 갖고 있는 믿음의 정도를 의미하며 자신에 대한 인정 혹은 불인정의 태도를 나타내는 개념이다(Coopersmith, 1967). 대부분의 연구들에서 자긍심은 자기 자신을 중요시하며, 가치가 있다고 인식하는 정도로 정의되고 있다(Kim, 2000). 즉 자긍심은 자신에 대한 부정적 혹은 긍정적인 평가와 관련된 것으로 자기존경의 정도와 자신을 가치 있는 사람으로 생각하는 정도이며, 집단 내 타인으로부터 자신이 얼마나 가치 있고 능력 있는 구성원으로 인식되고 있는지 스스로 판단하는 것이다(Kim, 2000).

사람들은 일반적으로 자신에 대한 좋은 평가를 원하고, 그 자신도 자기를 좋게 평가하려는 동기를 가지고 있다. 이는 곧 자긍심으로 나타나게 된다. 즉 자기를 좋게 평가하고자 하는 동기는 자긍심에 영향을 주고, 이 자긍심이 높을수록 개인은 매사에 긍정적으로 생활할 수 있게 된다. 따라서 개인의 자긍심은 구성원 자신이 조직 내의 다양한 역할들에 참가하여 자신의 욕구를 얼마나 충족시킬 수 있다고 생각하는가의 정도로, 높은 수준의 자긍심을 가질수록 구성원으로서 자신을 보다 적절하게 생각하며 과거보다 구성원 내 자신의 역할에 만족감을 느끼게 된다(O'Reilly & Chatman, 1986). 같은 맥락에서 자긍심이 높은 간호사일수록 조직 내에서 자신에게 부여된 역할과 소임을 원활하게 수행하게 되어 효율성 및 간호 돌봄 서비스의 질 향상에 긍정적 영향을 미치게 된다. 즉 자긍심은 전문직으로서의 간호사라는 자아 정체성, 직무 만족도, 적응력, 간호에 대한 긍정적 이미지 형성 등에 중요한 영향을 끼치는 요인(Goo & Lee, 2005)이므로 간호사가 자긍심을 가지고 간호 현장에서 활동한다면 간호사의 이직을 줄이고, 환자에게는 질 높은 간호 서비스를 제공할 수 있다. 따라서 간호사의 자긍심을 저해하는 요인을 파악하고 해결함으로써 궁극적으로 자긍심을 향상하기 위한 체계적인 연구가 요구된다.

자긍심과 관련된 선행 연구들은 다양한 조직 중심의 양적 연구가 주를 이루며(Hong, 2008; Jun & Kim, 2007), 간호학 관련 연구는 주로 암 환자, 전립선 비대 환자, 혈액투석 환자 등 환자를 대상으로 이루어졌으며(Kim, 2013), 성인과 간호대학생을 대상으로 한 연구가 다소 이루어졌다. 간호사를 대상으로 한 자긍심에 관한 선행연구를 살펴보면, 간호사들은 자긍심이 높을수록 삶의 질이 높았으며

(Yun & Lee, 2006), 조직몰입 정도와 직무만족 정도가 높고 이직의도가 낮았다(Kang, Park, Kim, & Choi, 2010). Kim 등(2007)은 간호사에게 높은 수준의 자긍심을 가질 수 있도록 하는 것이 간호사의 정신건강을 위한 보다 일차적이고 효과적인 개입 방안이 될 수 있다고 하였다. Park, Back과 Han (2007)의 연구에 따르면 간호사를 대상으로 한 집단 상담이 이들의 직무스트레스와 부정적 정서를 줄이고 긍정적 정서와 자존감을 향상하는 데 기여하는 것으로 확인되었다. 이러한 자긍심에 관한 다양한 선행연구에도 불구하고 간호현장에서 업무를 수행하는 임상간호사를 대상으로 한 질적 연구는 찾아볼 수가 없었다.

이에 본 연구자는 임상간호사를 대상으로 그들이 체험한 자긍심의 여러 측면들을 기술함으로써 자긍심의 저하와 고취 사이에서 딜레마에 처해있는 이들의 내면세계를 정확히 파악하고, 자긍심을 고취할 수 있는 방안을 모색하고자 한다. 따라서 본 연구는 첫째, 간호사의 자긍심 체험의 의미를 총체적 시각으로 조망하여 개념화하는 것, 둘째 개념기술 내용을 토대로 간호사의 자긍심 향상의 필요성을 위한 근거자료를 마련하는 데 일차적 목적이 있다. 이는 향후 간호사의 자긍심 향상을 위한 효과적인 간호 중재 방안을 마련하는 데 실증적 자료가 될 수 있다는 판단에서이다.

자긍심의 유형은 유사하나, 각 개인이 인지하는 체험의 세계는 다양하고 지극히 개별적이며 주관적이다. 즉 자긍심의 정도는 미묘한 인간 내면세계와 환경이란 여건이 서로 상충할 때 발생하게 되는 것이므로 업무 현장에서 자긍심의 유무를 체험한 사람을 대상으로 그들 체험세계의 원형 그대로를 확인하고 분석할 필요가 있다. 왜냐하면, 간호사들의 체험이나 사고의 원형을 파악함으로써 이들의 자긍심을 이해하고 고취할 방안을 찾는다면 궁극적으로는 간호현장 조직의 효율성을 높이고 인격적인 보존성이 가능해지기 때문이다. 따라서 경험에 참여하는 인간의 본질적 의미를 서술하고, 간호라는 과학과 인본주의 간의 상호의존성을 포착하기 위하여, 또한 자긍심 고취방안을 마련하는 데 있어서 현상학적 연구접근이 가장 적합하리라 판단한다.

연구 방법

1. 연구 설계 및 방법

본 연구는 임상간호사들이 체험한 자긍심을 이해하고, 그들의 체험세계 기술에서 드러난 현상의 의미를 간호 실무에 적용하고자 현상학적 방법을 이용하였다. 현상학적 연구는 인간의 실제 경험을 있는 그대로 파악하여 귀납적으로 그 내용을 분석하는 방법이다. 참여자의 개인적이면서 주관적이고 상대적인 경험을 그들의 언어로 직접 표현하게 한 후 그 진술 속에 내재되어 있는 경험의 본질을

창조적인 직관을 가지고 도출해냄으로써 개개인의 주관적이고 상대적인 경험을 일반적이고 포괄적인 사람의 현상으로 기술할 수 있게 된다(Ahn et al., 2002). 현상학에서 말하는 경험이란 의식영역과 그 대상자 간에 근원적이고 원초적인 관계가 이루어진 상태로, 즉 선입관이나 편견이 없는 경험을 의미한다. 이 방법의 목적은 어떠한 현상에 참여한 개인의 생생한 체험이 지닌 의미를 기술함으로써 궁극적으로는 그 의미의 주제를 확인 기술하는 것이다. 즉 인간경험을 체계적이고 원초적으로 조사함으로써 합리적으로 준비된 지식을 유도하여 주어진 현상에 대해 총체적 전망을 기초로 인간에 대한 통합된 간호개념을 파악하는 것이다(Helen, Steubert, & Dona, 2007). 따라서 간호학에서의 현상학적 방법은 간호주체의 자아반성을 촉구하고, 간호대상인 인간을 깊이 이해하고, 이들의 경험이 지닌 의미를 규명하는 데 유효하다.

간호의 질 향상 및 국민건강 증진이라는 최근의 간호이념으로 볼 때, 간호인의 자긍심 향상은 무엇보다 우선하여 고려되어야 할 과제이다. 현상학적 연구는 간호사들의 자긍심 관련 경험 세계를 총체적 시각으로 파악하고 그 내용을 분석하여 의미를 기술할 수 있는 최적의 질적 연구방법이라 할 수 있다.

2. 연구 참여자 선정 및 연구자 준비

본 연구 참여자는 임상경력 3년 이상의 간호사 중에서 의사소통, 사고 및 판단에 일관성과 명료성이 확고한 구성원으로서, 서울 소재의 K-의료원 근무 간호사 6명, 경기도 소재 Y-의료원 간호사 2명으로 총 8명이었다. 연구진은 의료원 간호부의 연구 진입 동의를 받고 담당 수간호사의 허락 및 도움으로 간호사를 소개받았으며, 연구 참여를 수락한 간호사의 소개로 다음 연구 참여자를 소개받는 식의 연구 참여자 접근법을 시행하였다. 본 연구자는 소개받은 간호사를 개별적으로 만나 연구목적과 자료수집 방법에 대하여 자세히 설명하고 최종적으로 참여의사를 밝힌 간호사들에게 사전에 동의서를 받고 자료 수집을 하였다.

질적 연구방법에서 연구도구는 바로 연구자이기에, 도구로서의 신뢰성 확보를 위하여 연구방법에 대한 숙련이 요구된다. 본 연구자

는 이미 질적 간호연구 학점을 이수하였고, 질적 간호학회와 학술대회에 참여하며 기존문헌이나 선행 연구를 탐독하여 연구 참여자와의 신뢰관계 형성 및 면담 기술에 대해 훈련을 받았다. 또한, 공동연구자는 질적연구방법에 대한 많은 연구결과물 및 저서를 낸 바 있고, 관련 분야의 대학원 강의 경험이 있어서 본 연구방법을 잘 알고 있는 전문가이다.

본 연구 참여자는 모두 여성으로, 연령은 26-43세이며, 미혼이 4명, 기혼이 4명이었다. 근무경력에 자긍심에 대해 임상에서의 경험이 충분한 4-20년으로, 평균 근무경력 10년이었다. 종교분포는 기독교 3명, 불교 2명, 무교 3명, 학력수준은 학사 6명, 석사 2명으로 구성되어 있다(Table 1).

3. 자료 수집 및 분석 방법

자료수집 기간은 2012년 10월부터 자료가 포화상태에 이른 2013년 3월 사이 약 6개월 정도였다. 자료수집 방법은 심층면담과 참여관찰을 통해 이루어졌으며, 면담 시 면담내용의 누락을 방지하기 위하여 참여자의 동의하에 면담내용을 녹음하였다. 면담 진행 중 관찰된 사항은 메모와 기록을 하였고, 모든 내용은 즉시 필사하여 정리, 기술하였다.

면담 시 질문은 비구조적이고 개방적인 형태로 이루어졌다. 의도적으로 연구자가 원하는 대답을 유도하거나 암시적으로 진행하지 않고 참여자의 경험에 대해 자연스럽게 이야기할 수 있도록 하였으며, 주로 일상적인 대화를 통해 서로 익숙해진 후 연구를 위한 질문을 확인 식으로 진행함으로써 대화의 폭과 깊이를 넓혀갔다. 또한 본 연구자는 자료수집과 분석 과정에서 중립성을 유지하기 위해 면담 시 선입견을 담고 있는 질문을 배제하였고, 자료분석에 있어서도 연구자 임의에 의한 의미 구성이 되지 않고 참여자들의 경험이 그대로 반영되도록 객관적인 태도를 견지하였다.

본 연구를 위한 주요 질문은 “어느 때 간호사로서 가장 보람을 느끼나요?, 어느 때 간호사라는 직업을 잘 선택했다고 생각하나요?, 간호사로서 가장 행복했던 적은 어느 때인가요?” 등 연구자의 선입견이나 판단을 배제하고, 가능한 한 참여자 스스로 자기 경험을 지속

Table 1. Characteristics of the participants

No.	Age	Gender	Marital status	Education	Position	Clinical experience (yr)
1	34	Female	Married	University graduate	Charge Nurse	10
2	29	Female	Single	University graduate	Registered Nurse	5
3	30	Female	Single	University graduate	Registered Nurse	7
4	43	Female	Married	University graduate	Head Nurse	20
5	38	Female	Married	≥ Graduate	Head Nurse	15
6	35	Female	Married	University graduate	Charge Nurse	13
7	28	Female	Single	≥ Graduate	Registered Nurse	6
8	26	Female	Single	University graduate	Registered Nurse	4

적으로 이야기할 수 있는 주제로 구성하였다. 면담 장소는 가급적 참여자가 조용하고 편안한 분위기에서 대화할 수 있도록 카페나 조용한 사무실을 이용하였다. 자료 수집을 위한 만남은 자료가 포화 상태에 이르는 시점을 기준으로 1인당 평균 4-5회 이루어졌고, 1회 면담시간은 60분에서 90분이 소요되었다. 녹음된 내용을 필사 시 미흡하거나 핵심적인 내용은 메모 후 다음 방문 시나 전화로 구체적으로 다시 질문하여 확인 후 분석하였다.

본 연구 결과를 도출하기 위하여 보다 전체적인 감각을 유지할 수 있는 Colaizzi (1978)의 현상학적 연구방법을 이용하였다. Colaizzi (1978)의 분석방법은, 1 단계에서는 원본을 심사숙고하여 읽은 후, 2 단계는 참여자들의 진술에서 반복적으로 진술되는 내용, 강조되는 내용, 연구자가 판단 하기에 의미 있는 문장이나 구에서 의미 있는 진술을 도출, 3 단계로 추출된 문장과 구절들의 의미를 숙고하면서 맥락 안에 숨겨진 의미를 발견하여 연구자의 언어로 재진술, 4 단계에서는 연구자가 의미 있는 진술과 재진술로부터 도출된 의미가 원 자료에서 벗어나지 않았는지 타당성을 검토하는 과정을 거쳐 의미를 구성, 5 단계에서 구성된 의미들을 묶어 개념기술로 조직하였고 개념기술들을 다시 묶어 주제모음으로 조직하였으며, 주제모음으로부터 주제군을 도출, 6 단계로 지금까지의 참여자의 체험을 주제에 따라 총체적으로 기술하였고 조사된 현상의 공통적인 요소를 통합하여 본질적인 구조를 진술, 7 단계로 본질적 주제에 대한 타당성 확인 과정으로 연구자가 기술한 내용과 현상학적 분석 결과를 연구 참여자에게 보여 주어 참여자의 경험내용과 일치하는지를 확인하였다. 이 방법은 참여자의 진술을 토대로 생생한 체험의 의미를 발견하기 위하여 직관, 분석, 기술을 통하여 이루어졌다. 즉 필사된 원본을 심사숙고하여 읽은 후 본 의미와 관련이 있는 구, 언어, 문장의 의미 있는 진술을 중심으로 의미를 기술하고 통합, 개념화하여 주제를 제시하였다. 면담 전 과정은 물론 내용분석과정이 순환적으로 이루어지면서 공동연구자와 모든 상황을 공유하며 토론을 거쳐 내용을 확인하였고, 끝으로 연구결과를 연구 참여자에게 되돌려 주어서 본인의 견해나 의미와 일치하는지를 확인하였다.

4. 윤리적 고려

본 연구는 대상자 보호를 위해 경희대학교 생명윤리심의위원회의 심의(IRB 승인번호: KHU IRB 2012-S18)를 거쳤으며, 승인내용에 준하여 자료를 수집하였다. 본 연구에서는 심층면담과 관찰을 통해 자신의 체험이 있는 그대로 표현, 기술되므로 개인의 사생활 노출 가능성에 따른 연구 참여자에 대한 윤리적 고려가 필수적이다. 따라서 연구 참여자를 보호하기 위하여 사전에 연구의 취지 및 목적을 설명한 후 자발적인 참여의사 및 참여 동의서를 받은 후 실시하였다. 면담 내용은 연구목적 이외에 절대 사용하지 않으며, 녹음된

내용과 필사한 자료는 연구 종료 즉시 폐기되며, 연구 진행과정에서 노출된 개인적인 비밀 및 익명성은 철저히 보장되며, 참여자가 원하면 언제든지 연구 참여를 철회할 수 있음을 사전에 알리고 연구를 진행하였다.

연구 결과

연구 참여자와의 심층면담을 통해 얻어진 이야기 내용과 참여관찰을 통해 추출된 간호사의 자긍심에 대한 의미 있는 진술은 155개이었으며, 이를 19가지 개념기술과 7가지 주제군으로 범주화했다 (Table 2).

연구 결과에 근거한 자긍심 주제는 「간호사 역할의 인정」, 「간호 전문직 인정」, 「안정적인 취업 기회 확보」, 「대상자와 친밀한 관계 형성」, 「주변인의 존재감 인식」, 「동료 간의 배려」, 「자기개발 기회 확보」의 7가지 주제군으로 분류되었다. 「간호사 역할의 인정」에서 확인된 의미 있는 개념기술은 '간호결과에 대한 대상자의 감사', '돌봄 행위에 대한 대상자의 인정', '환자상태의 호전', '간호문제의 해결'이며, 「간호전문직 인정」과 관련된 의미기술은 '전문직이라는 인식', '학문적 인정', '업무적 자신감'이며, 「안정적인 취업 기회 확보」와 관련된 의미기술은 '취업의 용이성', '취업 선택의 다양성'이었다. 「대상자와 친밀한 관계 형성」과 관련된 의미기술은 '대상자에 대한 이해', '대상자와의 라포 형성'이며, 「주변인의 존재감 인식」과 관련된 의미기술은 '건강문제의 주요 상담자', '가족의 건강상담 및 조력자', '자녀에게 자랑스러운 존재', '경제적 도움이 되는 존재'이며, 「동

Table 2. Theme Clusters

Theme Clusters	Concept Description
Recognition of nursing's role	Thanks for the results Authorized about caring behaviour Relieving patient condition Solving problems
Recognition as a professional nurse	Understanding of nursing professionalism' Academic recognition Self-confidence of work
Secure jobs	Accessibility jobs Diversity jobs
Good relationship with the client	Understanding of client Making a good relationship with the client
Perception about sense of existence	The first counselor of health problems When they are being of help to their families When their children are proud of them When they are being of help to their economy
Co-workers consideration	Good relationship with co-workers
Possibility of self-improvement	Flexible work schedule Giving an opportunity of academic development Possibility of self-improvement

료 간의 배려」와 관련된 의미기술은 '동료와의 좋은 관계'이고, 「자기개발 기회 확보」와 관련된 의미기술은 '근무시간의 자유로움', '학문적 발전 기회 지원', '자기발전 가능성'이었다. 이로써 총 19가지 의미 있는 개념기술을 확보할 수 있었다.

1. 간호사 역할의 인정

주제군 1은 참여자가 간호사로서의 업무를 잘 수행했을 때 환자 및 보호자로부터 간호사 역할을 인정받았다고 받아들여지고 느끼는 상황을 설명하고 있다. 환자에게 최선의 간호를 제공하는 것이 간호사의 사명감이라면 환자를 돌봄으로써 느끼는 보람은 이에 대한 보상이며 간호직을 지속할 수 있는 힘이었다. 이에 관련된 개념기술은 '간호결과에 대한 대상자의 감사'와 '돌봄 행위에 대한 대상자의 인정', '환자상태의 호전', '간호문제의 해결'이다.

1) 간호결과에 대한 대상자의 감사

'간호결과에 대한 대상자의 감사'는 대상자가 간호사의 작은 배려와 친절에 고마워하거나, 상태가 좋지 않았던 환자가 호전되어 퇴원할 때, 인터넷에 칭찬 글을 올릴 때 등과 같이 대상자가 간호 행위에 대한 결과에 감사하는 마음을 드러내는 상황을 말한다. 구체적인 예를 기술하면 아래와 같다.

"상태가 좋지 않았던 환자가 수술을 받은 후에 웃으면서 고맙다고 손을 잡아주고 퇴원할 때, 고마움을 표시하러 외래 들렀다가 병실에 왔을 때요."(참여자 2)

"작은 친절을 베풀어도 정말 감사하다고 굉장히 만족하면서 돌아가시는 분이 있어요. 저의 작은 배려에도 보호자분들이 우시면서 고마워할 때 뿌듯하기도 하지만 제 역할이 더 커진 것 같은 느낌이 들어요."(참여자 3)

"비록 결과적으로는 가족이 돌아가셨지만 그래도 끝까지 잘 돌봐주어서 감사하다고 고마움을 표현할 때..."(참여자 7)

2) 돌봄 행위에 대한 대상자의 인정

'돌봄 행위에 대한 대상자의 인정'은 환자가 간호사의 간호요구와 설명에 잘 따라주며 간호행위를 인정해 주고 간호사가 지속적인 증상을 관찰해 주는 것을 고맙게 받아들일 때 나타났다. 이때 환자는 환자와 의사 사이의 의사소통을 연결하는 간호사의 역할, 환자에 대한 정신적인 지지, 보호자 관리, 환경관리, 감염관리 등의 다양한 간호활동을 인정하는 마음이 있는 것으로 나타났다. 구체적인 진술을 기술하면 아래와 같다.

"좀 까칠하신 분들 있잖아요. 그런 분들을 이해하고 설득하고 나서 그 분들도 저의 간호를 잘 따라줄 때요. 결국에는 칭찬해주고 고맙다고 말씀하시면서 내 설명이나 행위를 인정해 줄 때 보람을 느

껴요."(참여자 6)

"환자와 보호자들이 어떤 때는 의사보다 저를 더 인정하고 의지하고 있다는 걸 느끼기도 해요. 우선 간호사로서 조금이나마 독립적으로 할 수 있는 일들이 많잖아요."(참여자 7)

"간호사가 세밀한 부분을 더 정확하게 봐줄 수 있으니까 고마워하시는 것 같아요. 직접 얼굴을 보고 접하는 시간이 많다 보니 환자와의 라포 형성이 잘 되고, 의사보다는 지속적으로 환자의 증상을 지켜보니까 고마워하시더군요."(참여자 3)

3) 환자상태의 호전

'환자상태의 호전'의 중심의미는 완쾌하지 못할 줄 알았던 환자의 상태가 호전되어 회복해서 퇴원할 때 나타났다. 자신이 돌보는 환자가 회복하여 퇴원하는 모습을 보면 무엇으로 표현할 수 없는 성취감을 느끼고 자신을 간호사로 인정하고 칭찬해 줄 때 보람을 느꼈다. 특히 입원할 때 상태가 위중했던 환자가 치료를 받고 퇴원할 때 자신의 노력이 헛된 것이 아니었다는 평가를 받는 것 같아 다른 어떠한 물리적 보상보다 의미있게 느끼는 것으로 나타났다. 구체적인 예를 기술하면 아래와 같다.

"죽을 것만 같았던 환자가 좋아져서 퇴원할 때가 제일 좋죠. 모두가 포기하고 곧 죽을 거라고 하면서 3년인가를 지낸 환자가 있는데 기적같이 좋아져서 병실로 옮겨진 적이 있어요. 그때 진짜 전율이 느껴졌어요. 무엇보다도 내가 간호한 환자상태가 좋아졌다는 점에서 가장 큰 보람을 느꼈어요."(참여자 1)

"환자를 볼 때 좀 더 안정되고 나아지면 내 몸이 좀 힘들더라도 좋지요. 환자의 상태가 좋아져서 병동에 올라갈 때, 병동 입구까지 배웅할 때, 그 때 일하면서 가장 뿌듯함을 느껴요."(참여자 6)

4) 간호문제의 해결

'간호문제의 해결'의 중심의미는 응급상황에서 간호사가 가지고 있는 역량을 최대한 발휘하거나, 보호자의 요구상황에 맞게 서비스를 연계해주고, 불만이나 민원에 적절하게 대처하여 해결을 잘 하는 것이다. 구체적으로 기술하면 아래와 같다.

"민원이나 서비스에 신경을 많이 써서 민원발생이 최소화될 수 있도록 했을 때요. 보호자가 퇴원이나 시설을 알아봐 달라고 의뢰했는데 과장님이나 사회복지 시설에 연계해 줄 때, 또 환자들이 불만을 말했는데 제가 들어주고 해결했을 때요."(참여자 4)

"응급상황이 발생했을 때 대처를 잘하고 나면 뿌듯해져요. 응급상황이라 바빠지만 한 건 한 건 문제를 차례대로 해결하고, 내가 가지고 있는 역량을 최대한 발휘해서 일 처리가 잘 되었을 때 보람을 느껴요."(참여자 5)

2. 간호전문직 인정

주제군 2는 참여자가 그동안 간호사로서 학습하고 교육받은 것을 바탕으로 전문직이라는 직업적 역할에 충실하게 간호업무를 수행했을 때 자긍심을 느끼는 상황을 말한다. 간호사는 아픈 환자를 돌보는 일 자체가 의미 있고 소중한 일이기 때문에 자신의 직업에 자긍심을 느끼지만 최근 사회적으로 간호사가 전문직으로 더욱 인정을 받음에 따른 자랑스러움을 가지고 있었다. 간호사로서의 사명감은 전문직에 대한 자긍심이 더해져 전문직 간호사로서의 자신감으로 확대되었다. 이에 관련된 개념기술로는 ‘전문직이라는 인식’, ‘학문적 인정’, ‘업무적 자신감’이 있다.

1) 전문직이라는 인식

‘전문직이라는 인식’의 중심의미는 간호사가 직업적 소명의식을 가지고 병원 전체의 이미지를 결정하는 역할을 수행하는 존재이자 의사 못지않은 전문직이라는 인식을 하는 것이다. 최근 전문간호사 제도가 도입되면서 보건의료시스템 내에서의 간호사의 위상이 높아지고 있고, 이러한 사회적 평가는 어려운 간호업무 여건을 견디어 내게 하는 힘으로 작용하고 있다. 또한, 환자와 보호자의 입장을 최우선적으로 생각하는 서비스 정신을 가질 때 전문직으로서의 자부심을 느끼는 것으로 나타났다. 구체적인 진술을 소개하면 아래와 같다.

“내가 병원 전체의 이미지를 결정하는 중요한 역할을 한다고 느껴요. 내가 가진 기술로 환자들을 돌보는 직업을 가졌다는 것에 대해서 자부심을 느끼고, 환자에 대해 세밀한 것까지도 알 수 있어서 그분들의 변화를 쉽게 알아차릴 때... 내가 전문적인 지식을 가지고 환자를 간호하는 전문직이라는 걸 새삼 깨닫죠.”(참여자 1)

“간호사로서 가져야 할 업무기술을 능숙하게 익히고, 또 자기 직업에 대한 자신감이 생길 때... 좀 어려운 의료적인 문제에 부딪혔을 때, 어느새 내가 그것을 해결하고 있을 때가 있고, 상대방이 제가 전문직이라는 인식을 가지고 이야기하니까 좋죠.”(참여자 5)

2) 학문적 인정

‘학문적 인정’의 중심의미는 알고 있는 간호지식을 총동원해서 환자와 보호자가 궁금해 하는 사항에 대해 정확한 정보를 제공하고, 그들이 간호사의 도움에 만족할 때 간호사 역시 자신이 사회구성원으로서 없어서는 안 되는 꼭 필요한 존재라는 자부심이 생기는 것이다. 과거에는 간호사를 힘든 직업으로만 인식하였지만 최근에는 힘든 일이지만 사회에 꼭 필요한 중요한 직업이며 소명의식을 가지고 자기희생을 감수하는 직업으로 평가했다. 아래 구체적인 예를 제시한다.

“아는 지식을 총동원해서 독자적으로 도와줄 수 있는 일이 생기

더라고요. 내 자신도 그렇지만 기타 의료인이나 환자들이 우리 직업을 인정해 주게 되죠.”(참여자 1)

“경력이 쌓이면 인정도 받고, 앞으로 계속 더 좋아질 것 같아요. 간호사는 어디에서든 꼭 필요한 사람이고, 사회 구성원으로서 없으면 안 되는 존재가 돼요.”(참여자 8)

3) 업무적 자신감

‘업무적 자신감’은 간호에 대한 자신감이 생기고, 경력이 쌓이면 서 주변에서 인정도 받고 의사결정 과정에서 자신의 의견이 반영되고 의사표현을 마음껏 할 수 있을 때 나타난다. 이때 간호사는 자신이 영향력을 발휘할 수 있으므로 당당해지고 노력한 만큼의 결과가 나타났다고 생각하는 것이다. 즉, 간호사로서의 사명감은 전문직에 대한 자긍심이 더해져 전문직 간호사로서의 자신감으로 확대되었다. 구체적인 기술 예는 아래와 같다.

“배운 만큼 임상에서 자신감이 생기고, 주위에서 보는 시각도 좋아지더라고요. 경력이 쌓이면 처음보다 확실히 간호에 대한 자신감이 생겨요. 앞으로도 간호사는 경력이 쌓이면 인정도 받고, 계속 좋아질 수 있는 직업 같아요.”(참여자 8)

“수간호사의 의견을 존중해줄 때요. 수간호사가 되어서는 전반적으로 병동에 내 의견에 좌지우지되니까 기분이 좋고 책임감도 생기더라고요. 직업적 만족감도 점점 높아지는 것 같아요.”(참여자 4)

“윤리적 측면에서 무슨 일을 할 때 언제라도 자신 있게 얘기할 수 있는 부분은 자기 의사표현을 마음껏 해서 영향력을 발휘하게 해야겠다는 생각을 해요.”(참여자 5)

3. 안정적인 취업 기회 확보

주제군 3 안정적인 취업 기회 확보는 참여자가 간호학을 전공하고 면허를 취득함으로써 다른 직종에 비해 취업률이 높고 선택이 다양해서 용이함을 느끼는 상황을 설명하고 있다. 이에 관련된 개념기술은 ‘취업의 용이성’, ‘취업 선택의 다양성’이다.

1) 취업의 용이성

‘취업의 용이성’은 간호사가 면허를 취득한 전문직으로서 취업 시 선택의 폭이 넓고, 연봉도 높으며 재취업의 기회가 많아서 휴직했다 가도 마음만 먹으면 다시 일할 수 있는 강점이 있다는 것이다. 간호사들은 현실적인 간호업무의 어려움이 있지만, 야간근무나 교대근무가 없는 곳에서 근무한다면 간호직을 평생 유지하고자 희망하였다. 기술된 내용은 아래와 같다.

“아무래도 요즘 취업하기가 힘든데, 취업 걱정은 안 해도 되니까 심리적으로 든든하죠. 다른 과 친구들보다 취업도 잘되고 연봉도 높아요. 졸업하면 바로 취업해서 돈 벌고, 그것도 전문직이라 오래

일할 수 있어서 주위에서 부러워하죠. 여자 직업치고 보수도 작은 게 아니잖아요.”(참여자 2)

“나이가 들어도 자기가 하고 싶은 일을 찾아서 할 수 있는 직업이라고 생각해요. 육아 때문에 몇 년씩 집에서 쉬다가도 마음만 먹으면 다시 전문직으로 일할 수 있으니까요. 간호사는 앞으로 할 수 있는 일이 무척 많은 것 같아요.”(참여자 4)

2) 취업 선택의 다양성

‘취업 선택의 다양성’으로 중심의미는 간호사는 나이가 많다고 해도 다른 직업에 비해 진출할 분야가 많으며, 글을 쓰는 등 평소 본인이 하고 싶은 것을 병행할 수가 있다는 것이다. 기술된 내용은 아래와 같다.

“나이가 많다고 해도 다른 직업에 비해 간호사가 진출할 수 있는 길은 굉장히 많은 편이에요. 자신이 좀 더 관심만 가진다면 사회복지사를 한다든지 하는 식으로 사회에 기여할 수도 있고요.”(참여자 4)

“취업이 빨라 경제력을 갖출 수 있고 병원에 다니면서 본인이 하고 싶어하는 것을 병행할 수도 있고... 선택의 폭이 다른 직업에 비해 넓은 것 같아요. 나만 부지런하면 취미 생활이나 내가 좋아하는 일을 같이 할 수도 있잖아요.”(참여자 3)

4. 대상자와 친밀한 관계 형성

주제군 4는 참여자인 간호사가 환자나 보호자의 입장에서 그들과 친밀한 관계 형성이 잘 되어 자긍심을 느끼는 상황을 설명하고 있다. 이에 관련된 개념기술은 ‘대상자에 대한 이해’, ‘대상자와의 라포 형성’이다.

1) 대상자에 대한 이해

‘대상자에 대한 이해’로 중심의미는 환자의 입장에서 환자와 친밀한 관계를 잘 형성하고, 환자의 부정적인 생각을 긍정적으로 바꿀 수 있는 역할을 하였을 때 대상자를 이해하는 마음이 나타나는 것이다. 기술된 내용은 아래와 같다.

“환자들의 얘기를 들어주고 같이 아픔을 나누면서 긍정적인 방향으로 이야기가 이끌어질 때 ‘아, 간호사 하길 잘했구나!’라고 느껴요. 환자들의 부정적인 생각을 긍정적으로 바꿀 수 있는 역할을 제가 할 수 있을 때 좋았어요.”(참여자 1)

“보호자가 없는 차상위 환자들이 많은데, 그런 환자들에게 내가 어떻게 하면 더 잘해드릴 수 있을까하는 생각을 하거든요. 항상 환자의 입장에서 한 번쯤 생각을 해보고 행동을 하게 돼요.”(참여자 4)

“감정적으로 격리실에 있는 환자가 얼마나 힘들까 생각하는 저를 보면 간호사 일이 성격적으로 맞는 것 같아요. 어느 순간 나 자신보다 대상 환자, 보호자의 입장에서 관계가 이루어지게 돼요.”(참여자 6)

2) 대상자와의 라포 형성

‘대상자와의 라포 형성’으로 중심의미는 환자나 가족들과 좋은 관계를 형성하며 알아갈 때 위로를 받는 관계가 형성되는 상황을 말한다. 예를 들면 아래와 같다.

“환자분들과 보호자들을 알아갈 때 위로를 얻어요. 직접 얼굴을 대하는 시간이 많다 보니 환자와 친밀한 관계를 맺을 수 있지요. 환자분들과 관계를 맺고 그들을 돌보는 것에서 위로를 얻죠.”(참여자 2)

5. 주변인의 존재감 인식

주제군 5는 참여자인 간호사가 가족이나 친척 및 주변 사람들로 부터 자신이 꼭 필요한 존재라고 인정받을 때 느끼는 존재감이나 감정적 충만을 말한다. 이와 관련된 개념기술은 ‘건강문제의 주요 상담자’, ‘가족의 건강상담 및 조력자’, ‘자녀에게 자랑스러운 존재’, ‘경제적 도움이 되는 존재’이다.

1) 건강문제의 주요 상담자

‘건강문제의 주요 상담자’로 중심의미는 주변에서 건강에 대한 염려나 문제가 있을 때 가장 먼저 어떻게 해야 하는지 의견을 물을 때 또는 주변 사람들의 건강문제에 대해 조언해주고 해결방안까지 제시해줄 때 나타났다. 구체적인 기술 내용은 아래와 같다.

“사람들이 아프거나 다쳤을 때 저한테 전화해서 어떻게 하면 좋겠냐고 의견을 물을 때, 그 사람들에게 도움을 주었을 때 자랑스럽죠. 내가 알고 있는 것을 베푸는 직업이기 때문에, 어떤 방법으로도 아픈 사람을 도울 수 있어서 좋아요.”(참여자 5)

“주변에서 좀 힘들고 아플 때 어떻게 해야 하느냐, 증상이 이런데 어떤 진료과를 가야 하느냐 물어 오실 때가 있어요. 가끔 택시 기사분들도 병원에 근무하느냐고 물어보신 후 건강상담을 하시죠. 제가 알고 있는 몇 가지를 알려주었을 뿐인데 고맙다고 하시고 어떤 경우에는 택시비도 깎아 주더라고요.”(참여자 1)

2) 가족의 건강상담 및 조력자

‘가족의 건강상담 및 조력자’로 중심의미는 간호사가 가족이 응급상황에 처했을 때 병원에 가기 전 응급처치를 하고, 아는 지식을 활용하여 심리적인 안정과 간호혜택을 받게 하는 등 빠르게 상황 대처를 함으로써 가족들에게 자신의 존재를 인식시킬 때 나타났다. 기술 내용은 아래와 같다.

“가족들이 다쳤을 때 일반인보다는 의학 지식이 있고 간호행위를 할 줄 아니까 병원에 가기 전에 조금이나마 사전 처치할 수 있는 게 좋아요.”(참여자 4)

“아이가 많이 아프거나 응급조치를 해야 할 때 다른 부모들보다 상황 대처를 빠르게 할 수 있어서 안심이 된대요.”(참여자 4)

“친척들이 아플 때 어떻게 해야 하는지, 증상이 이런데 무슨 과를 가야 하는지 물어 오실 때가 있어요. 사람들이 아프거나 다쳤을 때 저한테 전화해서 어떻게 하면 좋겠냐고 의견을 물을 때, 그 사람들에게 제대로 된 도움을 주면 뿌듯하죠.”(참여자 1)

3) 자녀에게 자랑스러운 존재

‘자녀에게 자랑스러운 존재’는 자녀가 간호사라는 직업을 친구들에게 자신 있게 이야기하며 뿌듯해할 때, 자녀가 아플 때 부모가 간호해 준다는 것을 자랑스럽게 생각할 때 나타났다. 구체적인 예를 기술하면 아래와 같다.

“아이들이 엄마 직업이 간호사라고 하면 친구들이 부러워하대요. 엄마 직업이 간호사라고 친구들에게 은근히 자랑할 때도 있어요. 아이들이 자랑스러워 하니깐 뿌듯할 때가 많죠.”(참여자 5)

“엄마가 병원에 근무하니까 아플 때 좋아하고 자랑스러워해요. 학교에서 친구들에게 은근히 자랑하대요, 엄마가 간호사라고...”(참여자 6)

4) 경제적 도움이 되는 존재

‘경제적 도움이 되는 존재’로 중심의미는 가족들이 병원에 입원하거나 외래 진료 시 진료비 감면혜택을 받을 때 나타났다. 구체적인 기술내용은 아래와 같다.

“가족들이 입원이나 외래 진료 시 경제적 도움이 되지요. 어머니나 아버지가 병원진료를 받을 때 진료비 감면받는 것, 가족들 병원비 혜택 보는 것이 도움이 많이 돼요.”(참여자 2)

“제가 직원이니까 어머니가 치료받으실 때 병원비도 할인되고요... 입원이나 진료 받을 때 경제적 도움을 받게 되면 어른들이 은근히 자랑스러워 하시더군요.”(참여자 6)

6. 동료 간의 배려

주제군 6은 참여자가 근무 중 동료 간의 배려에서 자긍심을 느끼는 상황을 설명하고 있다. 임상간호사는 과중한 업무량과 의료사고에 대한 부담감 및 다양한 인간관계 갈등으로 인한 스트레스로 소진을 경험하기 쉽지만 같은 경험을 하는 동료간호사의 이해와 배려가 이러한 어려움을 극복할 수 있도록 지원하였다. 이와 관련된 개념기술은 ‘동료와의 좋은 관계’이다.

1) 동료와의 좋은 관계

‘동료와의 좋은 관계’로 중심의미는 선·후배 사이에서 서로 가르쳐주고 배움을 함께 하며, 서로 변호해 주면서 자유롭게 의사 표현을 하는 간호조직으로 발전해 가는 것으로 나타났다. 병동 내 간호사들은 같은 환경에서 유사한 경험을 공유하고 있고 서로의 어려

움을 가장 잘 알고 있기 때문에 자신의 어려움을 동료 간호사에게 쉽게 이야기할 수 있고 한편으로 동료 간호사의 이해와 격려는 큰 위로가 되기도 하였다. 간호사는 다른 의료진과 논쟁을 하거나 환자가 불만을 호소하는 경우를 만나면 혼자서 감당하기 어려웠지만 함께 근무하는 동료 간호사가 있어 든든하고 위안이 되었다. 구체적인 기술 내용은 아래와 같다.

“의사와 다른 의료팀 간의 의견이 다를 때 팔이 안으로 굽잖아요. 문제 발생 시 서로 위해주고 변호해 줄 수 있다는 것이 좋지요.”(참여자 6)

“가족적이지만 그렇기 때문에 체계적이지 않은 부분에 대해서 냉정하게 지적 못하기도 하죠. 그렇지만 분위기는 아주 좋습니다. 자기 의사표현을 편안하게 잘할 수 있는 간호조직이 되면 좋겠어요.”(참여자 2)

“새로 들어오는 간호사들이 있으면 예뻐 보여요. 후배를 챙겨주면서 행복하죠. 위 연차 선배들이 우리를 혼자 보내면 밥을 안 먹으러 가니까 꼭 같이 데리고 다니면서 밥 잘 먹으라고 할 때 동료애를 느껴요.”(참여자 4)

“저와 함께 근무했던 간호사들이 근무지가 바뀌었는데도 잊지 않고 찾아와줄 때, 결혼이나 임신 같은 특별한 일이 있을 때 얘기해 줄 때가 참 행복하죠. 일이 굉장히 힘들어도 누군가가 선배님만 있으면 돼요, 선배님이 해주니까 참 좋아요, 후배들이 선생님 참 멋져요, 배우고 싶어요, 이러면 정말 보람을 느껴요.”(참여자 5)

7. 자기개발 기회 확보

주제군 7은 참여자인 간호사가 다른 직종과 비교했을 때 자기 개발에 있어 다양한 기회가 부여되고 시간을 자유롭게 이용할 수 있다는 점에 대해 긍정적으로 인지하는 상황을 설명하고 있다. 간호사는 국가면허를 획득한 전문직으로 그 전문직 발전을 위해 최신의 의료정보를 지속적으로 학습하고 지속교육을 통해 발전하는 자신을 뿌듯하게 인식하고 있었다.

1) 근무시간의 자유로움

‘근무시간의 자유로움’으로 중심의미는 자신이 희망하는 근무시간을 미리 신청할 수 있다는 장점이 있으며, 자기개발을 위한 학업 및 학술모임이나 기타 모임, 해외연수 등에 참석할 수 있는 기회를 선점할 수 있다는 점에서 자유롭게 느끼는 것이다. 간호사는 대부분 교대 근무를 하고 있기 때문에 대학원에 진학하여 학업을 지속하는 것이 쉬운 일은 아니지만 간호사들은 자기발전에 대한 열망으로 병동 내 원활한 근무조정을 통해 이러한 점을 극복하였다. 기술 내용은 아래와 같다.

“무슨 일이 있을 경우 특히 학술대회, 해외연수 등 꼭 필요할 때 비

교적 자유롭게 시간을 낼 수 있어요. 학술모임이나 기타 모임에 참석하기 위해 원하는 시간을 받을 수 있다는 점이 좋아요.”(참여자3)

“대학원에 다닐 때 학업에 시간을 할애할 수 있으니까 참 좋았어요. 어떤 날은 원서를 가지고 함께 공부하고, 자유롭게 의견도 교환하면서 충족감을 느끼죠.”(참여자7)

“시간 내기는 좋은 거 같아. 내가 오프를 신청하고 싶으면 평일에도 쉴 수 있고, 너처럼 학교에 다닐 수도 있으니까 말이야. 이렇게 근무 끝나고 나면 여유롭고 괜찮아. 뭐랄까? 원하는 공부도 할 수 있고 내가 살아 있다는 느낌이 들지.”(참여자4)

2) 학문적 발전기회 지원

‘학문적 발전 기회 지원’으로 중심의미는 근무지인 병원에서 자신의 전문분야와 관련된 학술대회나 모임에 참여할 수 있는 기회를 제공하고, 관심분야에서 연수를 받을 수 있도록 도움을 줄 때, 대학원에 진학하여 학문적으로 발전할 기회를 부여할 때를 의미한다. 간호사의 학습에 대한 갈망은 사회에서 전문직으로 인정을 받고 있기 때문이기도 하지만 상대적으로 풍부한 의학적 지식을 보유한 의사와 견주어 자극을 받기 때문이기도 하였다. 또한 학회나 연수를 통해 새로운 지식과 치료기술에 대한 정보를 접하고 날로 발전하는 의료기술에 뒤처지지 않기 위해 최신의료정보에 대한 교육을 받기를 희망하였다. 구체적인 예는 아래와 같다.

“보수교육이나 학술대회 참여 시 제가 지적 측면에서 부자가 된 것 같아요. 특히 학술대회나 학교 학술모임 행사에 참가하도록 병원에서 지원해 줄 때... 내가 마음만 먹으면 학문적으로든, 아니면 교양 면에서든 맘껏 날개를 펼 수 있을 것처럼 느껴요.”(참여자6)

“한계는 있겠지만, 마음만 먹으면 얼마든지 나에게 보다 나은 기회가 주어진다는 거... 공부가 필요하다고 생각하고, 계속 무엇인가를 배우면서 살아가야 한다고 느끼는데 현실에서 그 게 가능하다는 것이죠. 대학원에 다닐 수 있고, 특히 관심분야 연수를 받도록 배려해 줄 때, 해외연수 등에 경제적 지원은 없어도 공공차리 등을 해 줄 때...”(참여자5)

3) 자기발전 가능성

‘자기발전 가능성’으로 중심의미는 일을 하더라도 본인이 자발적으로 필요성을 느끼고 앞으로 발전하고자 하는 업무 지향성을 갖추고 있다면 가능성이 열려 있다는 것이다. 인간의 생명과 건강을 위한 의료지식과 기술은 빠른 속도로 발전하고 있다. 과거의 지식과 기술로는 환자에게 적합한 간호를 제공할 수 없기 때문에 간호사는 끊임없이 자기 발전을 위해 학습하고자 하였다. 또한 지속적 교육과 도전을 통해 발전하는 동료 간호사를 역할 모델로 삼고 자신도 현재보다 더 발전적인 역할을 수행하기 위해 필요한 요건을 갖추

고자 하였다.

“지식을 가진 만큼 다른 사람을 도와줄 수 있고, 노력하면 항상 발전할 수 있다고 생각해요. 내가 업무 지향적 성격이면 무한 경쟁 속에서도 충분히 발전할 수 있고, 나이 들어가면서 승진도 할 수 있으니까 가능성이 많은 직업이지요. 나만 열심히 하면 얼마든지 더 잘할 수 있어요.”(참여자5)

“간호사라는 직업은 원한다면 언제든지 자기개발을 할 수 있으니까 여자로서는 참 괜찮은 직업이라고 봐요. 가능성이 노력 여하에 좌우되기 때문에 일하면서도 발전할 수도 있는 직업이잖아요.”(참여자4)

논 의

본 연구의 자료분석 결과 임상간호사의 자긍심 경험과 관련한 주제는 간호사 역할의 인정, 간호전문직 인정, 안정적인 취업 기회 확보, 대상자와 친밀한 관계 형성, 주변인의 존재감 인식, 동료 간의 배려, 자기개발 기회 확보의 7가지 주제군을 도출하였다.

Goo (2003)는 호텔종사자를 대상으로 한 연구에서 자긍심이 자기 자신에 대한 믿음과 확신, 주위로부터의 존경, 업무의 중요도 인식, 조직에 대한 협조 및 직무에 대한 자부심을 나타내는 것으로 종사자의 자긍심이 직무성과에 유의한 영향을 미치므로 자긍심이 높을수록 직무성과가 높아진다고 하였다. Song (1995)은 자긍심이 높은 사람은 경험에 대해 개방적이며, 현실에서 실존적인 삶을 누릴 수 있고, 자신에 대한 신뢰를 갖고 선택과 행동에 많은 자유를 누리며, 창조적인 사고를 할 수 있다고 했다. 또한 사회적 요구에 순응하거나 수동적인 적응으로 상황을 피하는 대신 새로운 자극과 도전을 추구하는 삶을 즐기며 창조적인 활동을 하게 된다고 하였다. Kim (1996)은 자긍심에 대해 자기 존재에 대한 의미와 중요성 인식, 자신에 대한 긍정적인 평가, 주어진 일이나 상황을 처리할 수 있다는 자신감과 확신, 그리고 타인들로부터 인정과 사랑을 받고 있다는 확신을 통해 자신의 가치를 인식하는 것으로 요약하고 있다.

본 연구에서도 존재감 인식과 관련해서 ‘건강문제의 주요상담자’로 아픈 사람을 돕는 것이 우선적이며, 주변에서 건강과 관련된 상담을 할 때 이 문제를 해결해 주고, 자신의 일을 독립적으로 결정하고, 자신의 분야에서 인정을 받게 될 때 자긍심이 향상된다고 보았다.

동료 간의 배려에서는 선, 후배가 지식을 공유하고 배움을 함께 하며, 지지해주면서 자유로운 의사표현이 가능한 조직으로 발전하는 것으로 나타났다. 또한 자기개발의 기회 확보 측면에서는 다른 직종과 비교했을 때 다양한 자기발전 기회를 누리고 시간을 자유롭게 이용할 수 있음을 인지함으로써 자긍심을 느끼는 것으로 나타났다.

Tang과 Gilbert (1994)는 테네시주의 병원에서 근무하는 직원을 대상으로 연구한 결과 자긍심은 조직에서 이루어지는 교육과정을

통해서 자신의 직무와 관련된 기술을 습득할수록 자긍심에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, 이는 본 연구에서 자기개발 기회 확보 주제군이 도출된 것과 동일한 맥락으로 이해할 수 있다. 자신의 직업 분야에서 인정받지 못하고 자신의 일을 스스로 결정하지 못하는 간호사는 자긍심이 낮고, 낮은 자긍심은 자신뿐만 아니라 환자나 병원 조직에 부정적인 영향을 끼칠 수 있다. 따라서 조직에서는 간호사들이 높은 자긍심을 가지고 자기 분야에서 인정받고 스스로 의사 결정능력이 있는 전문간호사로 업무를 수행할 수 있도록 독려하는 직무교육을 개발해야 한다. 또한, 직무에 대한 흥미와 성취감 그리고 성장 가능성, 직무의 전문성, 직무만족 등 선행변수들을 고려하여, 간호사가 개인의 존재 가치를 느낄 수 있도록 지속적인 피드백 작업을 수행해야 한다. 교육훈련과 자긍심에 대한 연구는 주로 병원을 중심으로 이루어지고 있는데 일부 연구(Lin et al., 2004)는 자신감 훈련프로그램(assertiveness training program)을 통하여 자긍심을 높이는 결과를 보여주고 있다. Lin 등(2004)은 간호사와 의대생을 대상으로 훈련을 통하여 자긍심에 유의한 영향을 미치고 있음을 밝히고 있는데, 이는 학생들이 훈련과정을 거치면서 서로의 경험을 공유하고 이를 통하여 자신에 대한 긍정적인 감정을 갖게 되면서 자긍심 수준이 높아진다고 밝히고 있으며, Shimizu 등(2004)도 역시 훈련을 거친 후 6개월 뒤 간호사들의 자긍심이 향상되었는데, 이와 같은 결과는 자긍심 향상에 훈련이 영향을 준 것과 유사한 결과이다. 또한 개인이 자발적으로 참여하는 자기개발 프로그램 역시 자긍심에 영향을 미치고 그것이 직무만족도를 높이는 주요 요인인 것으로 분석되었다. 이러한 점을 고려해 볼 때 개인적 발전 및 동기부여에 실질적인 도움을 줄 수 있는 교육훈련 프로그램을 개발하여 제공할 경우 자긍심을 비롯한 직무만족 및 간호조직 몰입에 긍정적 효과를 미칠 수 있을 것으로 기대한다.

본 연구에서 간호사 역할의 인정과 간호전문직 인정은 Kim(2013)의 병원 간호조직문화 현장연구에서 간호사로서의 투철한 사명감과 일맥상통하는 주제군으로 환자의 건강회복과 만족을 최우선으로 고려하는 환자 중심적 간호, 담당 환자에 대한 강한 책임감, 그리고 전문직 간호사로서의 자긍심을 기반으로 간호사들이 공유하고 있는 중심가치로 확인되었다. 또한 간호사는 환자간호를 통해 간호사로서 보람을 느끼는 동시에 전문직으로서 자긍심을 느꼈다. 간호사는 급변하는 의료 환경에서 대상자를 위한 최적의 건강관리 계획을 수립하고 환경의 변화에 융통성을 가지고 대처해야 하므로 사회적으로 중요한 인적 자원으로 인정받고 있다(Wynd, 2003).

본 연구에서 대상자에게 간호역할을 인정받는다는 것은 간호사로서의 업무를 잘 수행했을 때 환자와 보호자로부터 간호역할을 의미 있는 것으로 인정받는 상황을 의미한다. 간호전문직 인식은 자신이 간호사로서 그동안 학습되고 갖춰진 교육을 바탕으로 간호업

무를 전문적으로 잘 수행했을 때 느끼는 경험이다. 안정적인 취업은 간호학을 전공하고 면허를 취득함으로써 취업 시 다른 직종에 비해 선택이 다양하고 용이함을 느끼는 상황을 말한다. 마지막으로 대상자와 친밀한 관계 형성은 간호사가 환자나 보호자의 입장에 섰을 때 관계 형성이 잘 된다고 느끼는 상황을 설명하고 있다. 따라서 전문직으로 인정받고 직업적으로 안정되며 사회적으로 어느 정도의 지위에 이르렀을 때 높은 자긍심을 가질 수 있으며, 이러한 경험이 높은 자긍심의 선행요인임을 알 수 있다.

Rosenberg(1979)에 의하면 자긍심은 반영된 평가, 사회적 비교, 자아귀인, 그리고 심리적 중요성의 네 가지 원리에 의하여 형성된다고 한다. 반영된 평가란 사람은 타인이 자신을 대하는 태도에서 영향을 받으며 시간이 경과함에 따라 타인이 보는 대로 자신을 보게 된다는 것이며, 사회적 비교는 다른 사회 범주에 속해 있는 사람들과 자신을 비교함으로써 자신을 판단하고 평가하는 것이다. 자아귀인은 인간이 자기의 태도와 감정 그리고 심리적 상태를 알 수 있는 것은 자신의 행위나 그 행위가 일어나고 있는 환경을 관찰함으로써 가능하다는 것이며, 심리적 중요성은 자아개념의 요소들이 위계적 구조를 가지고 있어서 자아개념의 상대적 중요성이 자긍심 형성에 고려되어야 한다는 것이다(Lee, 2001). 본 연구에서도 직업이나 재정 면에서 안정된 간호사가 높은 자긍심을 가지며 간호전문직의 발전에 긍정적 영향을 줌을 확인할 수 있었다.

이상의 논의를 종합하면 간호사의 높은 자긍심은 자신의 가치를 긍정적으로 평가하고, 특정 과업을 성실히 성공적으로 수행하는데 기여함을 알 수 있다.

많은 선행연구들(Lin et al., 2004; Shimizu et al., 2004)이 근무자의 자질을 높일 수 있는 교육의 중요성을 인식하고 다양하고 내실 있는 교육프로그램 개발의 필요성을 강조하고 있다. 특히 병원에서 시행되는 교육훈련은 임상간호사의 자긍심에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라 병원을 이용하는 고객에게 제공되는 서비스 품질 향상에도 도움이 된다. 이 점을 고려해서 자긍심 훈련 프로그램은 비교적 구체적이고 또한 현실에 직접적으로 적용할 수 있는 프로그램이어야 할 것이다. Lim(2006)의 연구에서 간호사의 동기부여에 영향을 미치는 병원정책은 교육훈련에 대한 지원으로 나타났으며 간호사는 급여, 승진의 기회 대신 교육훈련에 대한 조직의 지원을 주요한 보상으로 생각하고 동기부여 된다고 하였다. 대부분 승진의 기회가 제한적인 병원 간호조직에서 간호사의 지속적 자기발전을 통한 자긍심 향상을 위한 방안으로 경력별 역량개발을 위한 지원 정책이 필요하다. 간호사의 경력이 증가할수록 도전할 목표를 다양화하고 이를 실현할 수 있는 역량개발 프로그램을 만들어 간호사들에게 교육의 기회를 제공해야 한다. 이러한 임상간호사의 자긍심을 높일 수 있는 경력별 역량개발 프로그램, 교육훈련을 겸한 자긍

심 훈련프로그램의 마련은 임상간호사들이 전문간호사로 위상을 정립하는 데 모태가 될 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 임상간호사들의 자긍심 경험을 현상학적으로 분석한 질적 연구이다. 연구 대상자는 임상경력 3년 이상, 자료가 포화상태에 이르는 시점에 도달한 총 8명이며, 연구의 취지와 목적 설명을 이해한 대상자의 자발적인 참여로 이루어졌다. 자료수집은 심층면담을 녹음한 자료를 수집한 후 그 내용을 Colaizzi (1978)가 제시한 분석 절차에 따라 분석하였다.

본 연구는 참여자가 이야기하고 연구자가 면담하고 분석한 내용을 토대로 하여 간호사의 자긍심에 대한 기술단위로 분류하고 체계화하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

간호사들의 자긍심은 총 19개의 개념기술과 7개의 주제군으로 확인되었다. 첫째 「간호사 역할의 인정」에서 확인된 의미 있는 개념기술은 '간호결과에 대한 대상자의 감사', '돌봄 행위에 대한 대상자의 인정', '환자상태의 호전', '간호문제의 해결'이며, 「간호전문직 인정」과 관련된 의미기술은 '전문직이라는 인식', '학문적 인정', '업무적 자신감'이었다. 「안정적인 취업 기회 확보」와 관련된 의미기술은 '취업의 용이성', '취업 선택의 다양성'이고, 「대상자와 친밀한 관계 형성」과 관련된 의미기술은 '대상자에 대한 이해', '대상자와의 라포 형성'이며, 「주변인의 존재감 인식」과 관련된 의미기술은 '건강문제의 주요상담자', '가족의 건강상담 및 조력자', '자녀에게 자랑스러운 존재', '경제적 도움이 되는 존재'였다. 「동료 간의 배려」와 관련된 의미기술은 '동료와의 좋은 관계'이고, 「자기개발 기회 확보」와 관련된 의미기술은 '근무시간의 자유로움', '학문적 발전 기회 지원', '자기발전 가능성'으로서 이상 총 19가지의 의미 있는 개념기술로 정리할 수 있었다.

본 연구에서는 간호사의 자긍심을 개념기술을 중심으로 주제화하여 자긍심 향상을 위한 효과적인 중재방안을 모색하고자 했다. 따라서 본 연구는 간호사의 삶, 조직, 간호전문직 만족도에 관한 이해를 증진하는 데 기여할 것으로 기대한다. 그러나 본 연구에서는 자긍심의 내용을 세밀하게 나누지 않고 통합적인 측면에서 접근하였는데, 이로 인해 어떠한 요인이 자긍심에 긍정적인 효과를 더 많이 끼칠지 세부적으로 논의하지 못 했다. 또한, 간호사의 자긍심을 주제화하고 개념화하는 데 치중한 나머지 자긍심 향상을 위해서 현재 어떤 교육 훈련 프로그램들이 시행되고 있는지, 어떤 프로그램들이 개발되어야 하는지 구체적으로 제안하지 못했다는 점에서 한계가 있다. 추후 연구에서는 조직 차원에서 시행할 수 있는 교육 훈련 프로그램 및 직무수행 분야와 개인 차원에서 개발할 수 있는

프로그램을 나누어 구체적으로 제안하고자 한다.

참고문헌

- Ahn, Y. H., Kim, D. R., Seo, B. N., Lee, K. E., Lee, E. H., & Yim, S. (2002). Clinical nurses' lived experience of interpersonal relations in the ward setting of the hospital. *Journal of Korean Academic Nursing*, 32(3), 295-304.
- Colaizzi, P. F. (1978). Psychological research as the phenomenological views. In R. Valle, & M. King (Eds.), *Existential phenomenological alternative for psychology* (pp.48-71). New York, NY: Oxford University Press.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco, CA: W. H. Freeman.
- Demerouti, E., Bakker, A. S., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). A model or burnout and life satisfaction among nurses. *Journal of Advanced Nurses*, 32(2), 454-464.
- Goo, J. D. (2003). *The impact of hotel manager's leadership by group cohesiveness, self-esteem and organizational commitment to job performance*. Unpublished doctoral dissertation, Gyeongju University, Gyeongju.
- Goo, J. D., & Lee, B. S. (2005). The impact of transformational leadership and transactional leadership on self-esteem and organizational commitment of hotel employee. *Journal of Tourism and Leisure Research*, 17(2), 45-60.
- Helen, J., Steubert, S., & Dona, R. C. (2007). *Qualitative research in nursing*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Hong, S. B. (2008). Analysis on taxation public servants' pride in organization. *The Journal of the Korea Contents Association*, 8(6), 159-166.
- Jun, H. W., & Kim, Y. H. (2007). The effect of hotel employees' group cohesiveness, self-esteem on organizational commitment, job satisfaction and job performance. *Korean Journal of Tourism Research*, 22(2), 285-307.
- Kang, Y. S., Park, D. L., Kim, I. J., & Choi, Y. J. (2010). A study on nurses' self-leadership, self-esteem, and organizational effectiveness. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 16(2), 143-151.
- Kim, J. H. (2001). *Job stress and symptoms of stress in clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Kim, J. Y. (1996). *A concept analysis of self-esteem*. Dissertations of Cheongam College, 20(2), 1-17.
- Kim, M. S. (2001). A study on the relationship between job stress and health promoting behavior among university hospital nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Industrial Nursing*, 10(2), 153-163.
- Kim, Y. J. (2000). *A study of the effects of hotel managers' leadership on employees' self-esteem and job performance*. Unpublished doctoral dissertation, Chosun University, Kwangju.
- Kim, Y. J. (2013). *Field research on the nursing organizational culture in hospital setting*. Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul.
- Kilfedder, C. J., Paoer, K. G., & Wells, T. J. (2001). Burnout in psychology nursing. *Journal of Advanced Nurses*, 34(3), 83-396.
- Lee, S. K. (2001). Relationship between the level of sexual contacts and self-esteem, self-assertiveness of teenage girls who have or had boyfriends. *Korean Journal of Women Health Nursing*, 7(2), 212-228.
- Lim, J. Y. (2006). An analysis of internal marketing activities affecting on nurses' motivation: Based on Herzberg's motivation-hygiene factor theory. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 12(1), 5-13.
- Lin, Y. R., Chiah, I. S., Chang, Y. C., Lai, T. J., Wang, K. Y., & Chou, K. R. (2004). Evaluation of an assertiveness training program on nursing and medical

- students, assertiveness, self-esteem, and interpersonal communication satisfaction. *Nurse Education Today*, 24, 656-665.
- Liou, S. R., & Cheng, C. Y. (2010). Organizational climate, organizational commitment and intention to leave amongst hospital nurses in Taiwan. *Journal of Clinical Nursing*, 199, 1635-1644.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification internationalization on social behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Park, K. H., Baek, H. S., & Han, J. S. (2007). The effects of REBT group counseling on the job stress, positive affect, negative affect and self-esteem of nurses. *Korean Journal of Counseling*, 8(3), 951-963.
- Park, S. M., Jang, I. S., & Choi, J. S. (2011). Affecting factors of nurses' burnout in secondary general hospitals. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 17(4), 474-483.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and adolescent self-image*. Princeton, N. J.: Princeton University Press.
- Rosenberg, M. (1979). *Society and the Adolescent Self-Image: Conceiving the self*. New York: Basic Book, inc.
- Shimizu, T., Kurtota, S., Mishima, N., & Nagata, S. (2004). Relationship between self-esteem and assertiveness training among Japanese hospital nurses. *Journal of Occupational Health*, 24, 296-298.
- Song, I. S. (1995). *To respect the value of your life*. Seoul: Publisher Sangio.
- Tang, T. L., & Gilbert, P. R. (1994). Organization-based self-esteem among mental health workers: A replication and extension. *Public Personnel Management*, 23(1), 127-135.
- Wynd, C. A. (2003). Current factors contributing to professionalism in nursing. *Journal of Professional Nursing*, 5(19), 251-261.