

간호사의 간호전문직관 형성과정: 근거이론 방법을 중심으로

안화영¹ · 권성복²

기독간호대학교 조교수¹, 前 동신대학교 한의과대학 간호학과 부교수²

Acquisition of Professional Nursing Intuition: A Grounded Theory Approach

Ahn, Hwa-Young¹ · Kwon, Sung-Bok²

¹Assistant Professor, Christian College of Nursing

²Associate Professor (Previously), Department of Nursing, Dongshin University

Purpose: This study aimed to analyze how professional nursing intuition is acquired and develop a corresponding theory. **Methods:** This qualitative study used the grounded theory method proposed by Strauss and Corbin (1998). **Results:** Through axial coding, conflict was identified as the causal condition directly leading to the establishment of 'me' as a professional nurse, the central phenomenon. Personal competence, educational needs, and work environment were revealed as the contextual conditions. Social recognition, autonomy, and professionalism were the mediating conditions. The actions and interactions were divided into indifference-realistic and compromise-self-directed. Dissatisfaction-mechanical, ambivalence -technical, and self-actualization-qualitative and independent nursing were derived. Through selective coding, the core category was derived as 'becoming a nurse is desirable for myself and others.' **Conclusion:** To meet the contemporary need for nurses with professional intuition. It was confirmed that nurses must demonstrate self-will and make continuous efforts to establish 'me' as professional nurses. To motivate nurses to acquire professional intuition, measures for social and institutional improvement should be developed to enhance the nursing education curriculum, work environment, autonomy, and professionalism.

Key Words: Nurses; Nursing professionalism; Grounded theory

서 론

1. 연구의 필요성

현대사회에서 보건의료 부문은 정보통신 기술의 비약적 발전을 기반으로 급격한 변화를 요구받고 있다[1]. 일반적으로 체감하기 어려운 점진적 변화가 이루어져 왔지만 최근 코로나

19 팬데믹과 같은 상황에서 우리 사회는 방향을 예측하기 힘든 변화를 경험하며, 간호 분야에도 4차 산업혁명의 핵심 요소가 융합된 진일보한 변화가 요구되고 있다[2]. 이러한 변화의 요구에 능동적으로 대응하고, 간호의 미래상에 적합한 발전방향을 올바르게 제시하기 위해서는 간호사들의 적극적인 자세가 매우 중요하다. 더욱이 간호 실무와 이론의 기본이 되는 간호의 본질에 대한 이해[3], 간호를 담당하는 자의 체계화된 견해와

주요어: 간호사, 간호전문직관, 근거이론

Corresponding author: Kwon, Sung-Bok

Christian College of Nursing, 6 Baekseo-ro, 70 beon-gil, Nam-gu, Gwangju 61662, Korea.

Tel: +82-62-650-8063, E-mail: ahy@ccn.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 안화영의 박사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the first author's doctoral dissertation from Dongshin University.

Received: Jul 22, 2024 | **Revised:** Nov 25, 2024 | **Accepted:** Jan 11, 2025

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

간호활동 과정, 그 직분 자체에 대한 직업 의식적인 견해인 간호전문직관의 정립이 필요하다[4]. 이를 통해 간호사는 생명윤리를 바탕으로 인간의 존엄성을 지키며, 첨단 보건의료기술을 융합한 발전된 간호를 만들어가는 의사결정 과정에도 적극적으로 참여해야 한다[1]. 이러한 선순환을 통해 간호사의 본질적인 직무수행을 더 잘 해낼 수 있다고 본다.

올바른 간호전문직관을 가진 간호사는 실무에서 발생하는 다양한 갈등에 대응하여 문제해결을 잘 해나가지만[5-7] 확고한 이념과 목표 없이 간호활동을 수행하는 간호사들은 참다운 간호상과 간호현상의 부재를 초래한다[8]. 이는 간호전문직관이 직업 가치관에 근거를 두고 있으며, 개인의 행동기준과 행동을 평가하기 위한 개념 틀로서 작용하기 때문이다[4]. 따라서 간호전문직관의 정립이 필요하다는 것은 바람직한 간호전문직에 대한 관점, 즉 인식과 태도의 형성이 필요하다는 것으로 해석할 수 있다. 바람직한 간호전문직관은 간호를 가치 있는 일로 여기며, 간호전문직의 미래에 대한 희망과 간호에 대한 긍정적인 신념과 긍지를 가지게 함으로써[9] 다른 전문직과 조화롭게 협력하면서 효율적으로 간호업무를 수행하도록 한다[4].

국내 간호사의 간호전문직관에 대한 연구는 대부분 연구방법론적으로 양적연구로만 이루어져 간호전문직관과 관련 변수들과의 관계는 확인할 수는 있었지만 간호사의 간호전문직관 형성과정을 이해하기에는 한계가 있었다. 또한 경력 5년 이상인 간호사와 간호대학생의 간호전문직관은 차이가 없는 것으로 나타나[10] 간호전문직관의 형성과 변화과정, 그 원인을 질적연구를 통해 심층탐색해 볼 필요가 있었다. 질적연구 중 근거이론 방법은 자료에 근거해서 이론을 도출하며, 인간의 행위와 상호작용을 둘러싼 과정(process)과 궤적(trajecory)에 대한 추상적 개념화와 이론화를 시도한다. 이를 통해 사회적 실재에 대한 실제적 이론뿐만 아니라 형식적 이론을 생성할 수 있는 유용한 질적연구방법론으로 평가받고 있다[11]. 따라서 아직까지 간호전문직관의 형성과정을 설명하는 이론이 없는 국내 실정에서 기존의 이론을 통해 하나의 과정을 설명하거나 이해할 수 없을 때 혹은 기존의 시각에 새로운 해석이 필요할 때 유용한 방법인 근거이론을 통해[12] 간호사의 간호전문직관 형성과정을 알아보는 것은 본 연구의 목적과 취지에 적합하다고 생각된다.

간호전문직관은 간호사의 태도, 동기부여, 업무수행능력, 이직률 감소와 관련성을 갖는 것으로 밝혀지면서 간호계가 당면한 문제를 해결하기 위한 전략 중 하나로 강조되는 주요 개념이다[13,14]. 그러므로 오늘의 간호문제를 해결하고, 미래지향적인 간호발전 방향을 제시하기 위해서는 간호란 무엇인가라

는 본질적 문제에 대한 탐구와 간호사가 바람직한 간호전문직관을 형성할 수 있는 기반을 마련하는 연구가 필요하겠다. 이에 본 연구는 전문직 간호사로서 정체성, 자긍심과 사명감을 가지고 오늘날 우리 상황에 필요한 간호를 제공하기 위해 나아가 방향을 제시하는 기초자료로 유용할 것이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 간호전문직관 형성과정을 심층적으로 이해하기 위함이다. 구체적으로는 어떠한 인과적 조건과 맥락에서 간호전문직관이 형성되는지 파악하고 관련 요인 및 결과와의 연관성을 탐색하여 간호사의 간호전문직관 형성 과정에 대한 이론을 도출하고자 한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 간호전문직관 형성과정을 심층적으로 분석하고 이론을 개발하기 위해 Strauss와 Corbin (1998)[15]이 제시한 근거이론방법을 적용한 질적연구이다.

2. 연구참여자

본 연구의 연구참여자는 눈덩이 표집방법과 근거이론의 이론적 표본 추출(Strauss & Corbin, 1998)[15] 방법을 통해 선정하였고, 간호사의 간호전문직관 형성과정을 폭넓고 심도 있게 드러내 줄 수 있도록 일반간호사와 간호사의 간호전문직관 형성에 영향을 미칠 수 있는 간호 관리자, 임상경험이 있는 간호학 교수까지 포함하였다. 연구자는 최대한 연구주제에 대해 충분히 이해하고 깊이 있게 설명할 수 있다고 판단되는 대상자를 선정하고자 노력하였고, 자료수집과 분석과정을 순환되도록 하여 면담자료의 포화상태가 된 시점까지 총 14명의 간호사가 본 연구에 참여하였다. 연구참여자의 연령은 27세에서 58세까지였고, 근무경력은 2년에서 34년까지였다. 직위는 일반간호사에서 주임간호사, 책임간호사, 수간호사, 간호부장, 간호학 교수까지였고, 소속기관은 중소병원, 종합병원, 상급종합병원, 대학이었다. 최종학력은 대졸에서 대학원 이상까지였고, 이직 경험은 없음에서 3회까지였다.

3. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 연구참여자의 윤리적 고려를 위해 연구자가 속한 기관생명윤리위원회의 승인(202104-SB-010) 받은 후 이루어졌다. 연구참여자에 대한 윤리적 고려의 내용은 연구자가 직접 참여자에게 본 연구의 목적, 방법, 개인정보 보호에 관한 사항, 연구참여로 인한 이익과 위험, 연구참여 동의 철회에 관한 사항 등에 대해 충분히 설명하고 자발적으로 연구참여에 동의한 자에게 서면 동의를 받은 후 면담을 진행하였다. 자료수집기간은 2021년 6월부터 12월까지로 연구자는 자료수집을 위해 14명의 참여자와 1:1 심층 면담을 진행하였고, 면담 시간은 1회당 53분~1시간 48분 소요되었다.

면담 장소는 참여자가 편안함을 느낄 수 있도록 독립된 공간으로 정하였고, 코로나19로 인한 사회적 거리두기 지침을 준수하며 안전하게 이루어졌다. 연구 질문은 참여자와 라포를 형성하기 위한 도입 질문을 시작으로 본 연구의 연구문제인 '간호사의 간호전문직관 형성과정은 어떠한가?'에 대한 실제이론을 개발하기 위해 직접 혹은 간접적인 질문, 해석적인 질문 등을 적절히 사용하였다. 자료수집과 분석이 동시에 이루어지기 위해 면담내용은 녹음되어 각 참여자와의 면담이 끝난 후 바로 필사하여 분석하였다. 자료분석 과정에서 궁금한 점이 있는 경우 직접 면담, 전화, 전자 우편, 화상 회의 중 연구참여자가 원하는 방식으로 1~3회 추가면담이 이루어졌다. 면담 횟수는 연구참여자가 마다 차이가 있으나 실질적 가치 확보를 위해 분석 결과를 참여자에게 보여주어 참여자의 경험과 일치한다는 것을 확인받는 과정까지 평균 2회 이상이였다.

4. 자료분석

자료분석은 간호사의 간호전문직관 형성과정을 심층적으로 파악하기 위하여 Strauss와 Corbin [15]이 제시한 근거이론 방법의 절차에 따라 분석하였다. 근거이론 방법에서 자료분석의 기본 원리인 지속적 비교분석법에 따라 연구에서 초점을 두고 있는 현상과 형성되는 개념, 범주 간의 공통점, 유사점과 차이점 등을 비교하고 관계성을 분석하여 더욱 추상적인 범주로 이론을 생성해갔다. 자료의 분석과정은 면담, 메모, 참여자 관찰을 통한 자료수집과 개방 코딩, 축 코딩, 선택 코딩, 과정분석의 방법으로 분석한 후 실제적 이론을 개발하고 보고서를 작성하는 것으로 구성되었다. 개방 코딩(Opening coding), 축 코딩(Axial coding), 선택 코딩(Selective coding)은 각각 독립적인 단계가 아니라 순차적이고 누적적이며 상호작용적으로 이루어졌다.

5. 연구결과의 엄밀성 확보 및 연구자의 준비

본 연구는 Lincoln과 Guba [16]의 4가지 평가기준을 적용하여 연구의 엄밀성을 높이고자 노력하였다. 첫째, 사실적 가치는 연구의 의미에 대한 본질 파악의 정확성 여부를 측정하는 것으로 간호전문직관 형성과정을 잘 설명해줄 수 있는 간호사를 참여자로 선정하였고, 참여자와의 면담내용은 녹음하여 필사하였다. 연구자는 필사본을 반복적으로 읽으며 점검하였고, 연구결과에 대해 지속적으로 질문하면서 사고하고 도출된 연구결과를 질적연구 경험이 많은 간호학 교수 2명에게 평가받았으며, 분석결과를 참여자에게 보여주어 참여자의 경험과 일치여부를 확인받았다. 둘째, 적용가능성은 연구결과가 다른 맥락이나 주제에도 적용 가능해야 한다는 것으로 다양한 참여자를 목적으로 선정하였고, 더 이상 새로운 자료가 나오지 않고 포화상태에 도달할 때까지 참여자와 면담을 수행하였다. 셋째, 일관성은 양적연구에서 신뢰도를 의미하는 것으로 자료수집과 분석과정이 순환되도록 하였고, 질적연구 경험이 많은 간호학 교수 2명에게 연구과정 전반에 걸쳐 자문과 조언을 받았다. 넷째, 중립성은 연구결과에 대한 편견을 배제한다는 것으로 자료수집이 끝날 때까지 주제와 관련된 심층 문헌고찰 등을 의식적으로 자제하며 연구자의 선 이해, 편견 등을 성찰일지에 기술하고 배제하기 위해 노력하였다. 면담 시 사용한 현장일지를 참고하였고, 자료수집과 분석과정에서 지속적으로 성찰하는 태도를 유지하려고 노력하였다.

본 연구를 위해 연구자는 질적연구방법론에 대한 기본 학습은 물론 질적연구 교과목을 대학원 과정 중 한 학기 이상 이수하였으며, 질적연구 경험이 많은 간호학 교수 1명에게 질적연구를 위한 면담 방법 및 질적 자료를 분석하는 방법을 훈련받았다. 또한 질적연구방법으로 연구를 수행하고 발표한 바 있다.

연구 결과

1. 간호사의 간호전문직관 형성과정의 개념 범주화

면담을 통해 수집된 기초자료(raw data)를 개념 범주화한 결과 82개의 개념이 도출되었으며, 28개 하위범주로 분류되었다. 이들 하위범주는 다시 15개의 상위범주로 분류되었다.

2. 간호사의 간호전문직관 형성과정의 패러다임 모형

간호사의 간호전문직관 형성과정에 대한 개념 및 범주를 패

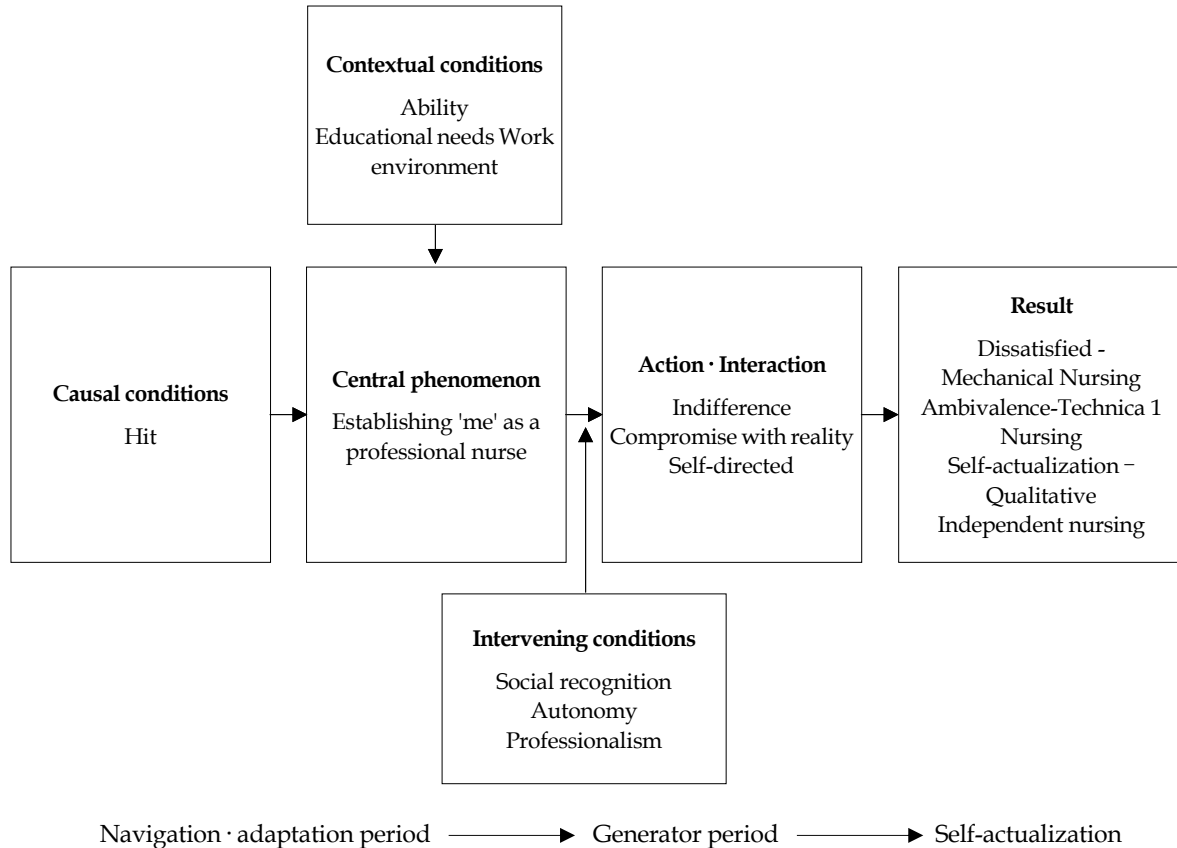


Figure 1. Acquisition of professional nursing intuition.

러다임 모형에 따라 설명하면 Figure 1과 같다.

1) 인과적 조건: 부딪침

본 연구자료를 분석한 결과 간호사의 간호전문직관 형성과정의 중심현상인 전문직 간호사로서의 '나' 정립하기를 유도하는 원인인 인과적 조건은 '부딪침'으로 파악되었다. 간호사들은 신규간호사가 되어 짧은기간에 이루어지는 무리한 교육, 긴장감 높고 과중한 업무로 인해 입원치료가 필요할 정도로 소진되었다. 죽고 싶을 만큼 힘들고, 업무를 감당해내지 못함에 대한 자책으로 자신이 사라지는 것 같은 무력감을 느끼며 이직을 생각하였다. 이렇듯 헤맵은 간호사로서 존재의미를 찾지 못하고 어디로 나아갈지 방향을 정하지 못하는 것이다.

간호사들은 이러한 헤맵을 자질에 맞는 진로를 모색하고 스스로 자신의 건강 유지를 위해 힘쓰며, 간호에 대한 의지를 다짐하는 다독임으로 헤쳐나감에 따라 전문직 간호사로서의 '나' 정립하기가 이루어졌다. 간호사가 되어 겪게 되는 헤맵과 헤쳐나감을 '부딪침'이라 명명하였고, '부딪침'은 간호사의 간호전문직관 형성과정의 중심현상인 전문직 간호사로서의 '나'

정립하기의 가장 기본이 되는 직접적인 원인으로 작용하므로 인과적 조건이라고 할 수 있다.

(1) 헤맵

헤맵은 간호사로서 존재의미와 나아갈 방향을 찾지 못하고 방황하는 것이다.

내가 지금 당장 힘들어서 죽을 거 같은데 어떻게 버티며, 못 다니겠다. 차에 치여 죽고 싶었어요. 왜 간호사를 해서 이러나 싶고.(참여자 1)

너무 바쁘니까 인간관계, 일 스트레스를 다 부담하려니까 제 그릇에는 안 맞았던 것 같아요. 내 시간도 여유도 없었지만 매일 스스로를 자책하면서 내가 사라지는 느낌이 싫었던 것 같아요.(참여자 2)

환자 생명을 다루니까 실수하면 안 되고, 긴장 속에서 일하고 많이 힘들었죠... 정신적·육체적으로 힘들고, 상처까지 더해지니까 스트레스가 많았죠... 신규 때는 제 일 자체가 힘들니까 간호전문직관에 대한 생각은 없었던 것

같아요... 몸이 10년 차 사이에 아프고 입원치료 할 정도로 소진되서... 해결보다는 회피겠지요? 그때는 사직을 생각했던 것 같아요.... 나 스스로가 자괴감이 많이 드는 상태에서 병원에 가면 자꾸 힘든 상황이 발생하니까 정신적으로 못 견디는 거죠... 이러다가 내가 먼저 죽을 것 같다. (참여자 9)

(2) 헤쳐나감

헤쳐나감은 간호사가 되어 겪게 되는 해맑은 건강 유지에 힘쓰고 간호에 대한 의지를 다짐하며, 자질에 맞는 진로를 모색하며, 헤쳐나가는 것이다.

간호전문직관이 형성되려면 일단 나 자신이 건강하고, 행복할 수 있게 만드는 게 우선 것 같아요. 그래야 긍정적이고 다른 사람도 배려할 수 있고. 나만의 힐링 시간이 필요한 것 같아요. (참여자 3)

진로에 대한 갈등이 해결되고, 원하는 분야를 찾게 되면서 훨씬 간호전문직관이 강해지지 않았나? 졸업하고 2년쯤 지나야 다양한 경험도 하고 나에게 맞는 진로가 결정되더라는 거죠. (참여자 8)

2) 맥락적 조건: 개인적 역량, 교육적 욕구, 업무환경

본 연구자료를 분석한 결과 전문직 간호사로서의 '나' 정립하기에 심리적 상황을 만들고 그것을 표출하고 해결하는 모든 전개 과정에 간호사의 개인적 역량, 교육적 욕구, 업무환경이 관여되었다. 간호사의 개인적 역량, 교육적 욕구와 업무환경은 중심현상인 전문직 간호사로서의 '나' 정립하기에 영향을 미치는 맥락으로 작용하였다.

(1) 개인적 역량

간호사들은 간호와 관련한 경험을 통해 스스로 느끼고, 사고하고, 바람직한 행동을 판단할 수 있는 개인적 역량에 따라 가치관과 태도에 차이가 있었고, 이는 간호를 통해 발현되었다. 이처럼 간호사 개인적 역량에 따라 전문직 간호사로서의 '나' 정립하기에 차이가 있었다.

① 자질

결국은 자질이라고 생각해요. 간호 개인의 성향이나 가치에 따라서 간호전문직관이 형성되는 것에 있어서는 좀 차이가 있지 않나 그런 생각이 들어요. (참여자 14)

② 자아성찰

간호전문직관이 형성되기 위해서 간호사가 되고자 할 때 철학이 있었으면 좋겠어요. (참여자 7)

간호사가 왜 되려고 했던 건지. 또 환자한테 어떤 것을 해주고 싶은 건지. 먼저 그런 것에 대해 개념정리가 되어야 병원에서 배우고 전문적인 일을 할 때 중요하게 작용되는 것 같아요. (참여자 10)

(2) 교육적 욕구

간호사들은 대학교육과정을 통해 전문지식의 중요성 인식, 학습에 대한 동기부여, 기초 지식 및 실무능력을 갖추게 되었고, 주기적이고 현실을 반영한 실무교육은 전문성 확립과 갈등해결에 도움이 되었다. 또한 전문간호 역량을 개발할 수 있는 교육 경험은 간호전문직관 정립과 지속적 교육의 필요성을 인식하는 계기가 되었다. 이처럼 간호사의 교육적 욕구 충족 정도에 따라 전문직 간호사로서의 '나' 정립하기에 차이가 있었다.

실무교육도 많이 받으면서 자연스럽게 지식도 많이 쌓이고, 간호전문직이라고 받아들여지게 되고. 일하면서 점점 자부심이 생기는 것 같아요... 입사하고 6개월 정도 지나서 일에 좀 적응될 때쯤에 전문직으로 성장할 수 있는 프로그램이 3년, 5년, 10년, 20년 단위로 주기적으로 있으면 갈등해결과 간호전문직관 형성에 도움이 될 것 같아요. (참여자 6)

간호사로서 철학을 갖기 위해 교육적인 것이 필요하다고 생각을 하죠... 간호전문직관에 대해 생각하게 된 건 대학원에 다니면서. 간호관리학을 전공했고 간호철학도 배우게 되면서지. (참여자 7)

실제 교육의 효과를 충분히 발휘할 수 있는 교육 여건 마련이 필요하지 않을까? 또 하나는 전문간호 분야에 대한 교육 과정이 있어야 간호전문직관 형성에 많은 도움이 되지 않을까? (참여자 8)

(3) 업무환경

간호사가 업무환경에 만족하지 못할수록 경력간호사가 부족하여 높은 수준의 간호를 제공하기 힘든 악순환이 반복되었다. 이는 전문직 간호사로서의 '나' 정립하기에 부정적 영향을 미치는 요인이었다. 여전히 많은 간호사가 높은 수준의 간호를 위해 노력과 경험이 필요한 중요한 시기에 업무환경으로 인한 내·외적 갈등을 겪으며, 이직하였다. 따라서 업무환경에 따라 전문직 간호사로서의 '나' 정립하기에 차이가 있었다.

① 역할모델

전문직관을 가진 선배랑 이야기하면서 전문직관이 생겼어요. 간호사는 의미 있는 일을 하는 사람이야... 자긍심과 전문직관을 가진 올드들이 많은 병동은 신규들이 잘 견뎌요. 그런데 내가 자존감이 떨어지면 불평불만이 많거든요... 올드들이 우리가 수행하는 간호의 의미에 대해서 얼마나 잘 전달하는가에 따라서 확실히 책임감이 생기고, 자존감이 생기고(참여자 10)

② 탄력적 근무

일하면서 스트레스를 받을 수 있잖아요. 그럴 때 좋아하는 영화, 여행, 친구를 만나든지 그런 게 구속되지 않고 자유롭고, 체력적으로도 가능하고, 편하게 오프 신청도 가능하니까 만족하죠.(참여자 1)

법으로 투나잇 오프 이브 아니면 투나잇 오프 오프 이렇게 근무를 주어야 하는 제도가 생겨서 좋고요. 지금은 간호등급 때문에 간호사를 많이 뽑았더라고요.(참여자 12)

③ 교대근무

갑자기 삼교대를 하니까 신체적·정신적으로 힘들었고. 초반에는 좀 후회 많이 했거든요.(참여자 6)

경력간호사 1명이 신규 1.5배의 일을 하니까 우대해 주고 싶어요. 근대 문제는 경력간호사가 없어요. 그 이유가 교대근무를 하면서 육아가 안 돼요.(참여자 10)

④ 조직문화 및 처우

대학병원과 중소병원은 엄청 차이가 나잖아. 대학병원은 교육도 많이 받고, 급여도 높고 하니까 전문직이라는 생각을 하지... 지금 속해 있는 곳에 따라 교육, 대우, 근무환경이 다르니까.(참여자 7)

옛날하고 달리 간호사에게 희생만 강요해서는 안 된다고 생각해요.... 월급은 최저임금도 못 받고 한 달에 적정 인력이 휴식을 취해야 하면서 일을 해야 하는데 그런 기본적인 것들이 해결되지 않은 상태에서 간호전문직관이 있어야 된다. 이런 거는 안 먹혀요. 다음 단계 삶이 안 되잖아요.(참여자 14)

3) 중심현상: 전문직 간호사로서의 '나' 정립하기

본 연구에서 간호사의 간호전문직관 형성과정에서 무엇을 경험하고 그것을 어떻게 표현하는가와 관련된 일련의 행동이 중심현상인 『전문직 간호사로서의 '나' 정립하기』를 중심축으

로 전개되는 것으로 나타났다. 이러한 중심현상은 부딪침이라는 인과적 조건에 의해 참여자의 내면에서 발생한 현상으로 환경적 맥락, 중재 상황과의 상호작용을 거치면서 다양한 양상으로 변형, 해결, 발전되는 것으로 나타났다.

『전문직 간호사로서의 '나' 정립하기』는 간호사가 처음에는 부딪치고 힘들고 어려운 시간을 경험하지만 이러한 시간이 지나면서 자신에게 주어진 일을 제대로 해내려고 애를 쓰고, 그러다가 직책과 직급까지 부여되면서 책임감을 갖게 되었다. 또한 경력이 쌓이면서 업무를 수행하는 과정에서 자신감과 성취감을 느끼게 되면서 점점 전문직이라는 자부심을 갖게 되고, 자신이 하는 '간호'의 가치를 귀하게 여기면서 자신이 어떤 존재인지, 본질적으로 어떤 직업관을 가져야 하는지에 대한 간호철학이 생기는 것이다. 즉, 간호사 스스로 전문직 간호사로서 사명감과 자부심을 느끼고, 정체성을 정립해가는 것이다. 이에 간호사의 간호전문직관 형성과정에서 나타난 중심현상을 『전문직 간호사로서의 '나' 정립하기』로 명명하였다.

신규 때는 일하기만 바빴는데 점점 전문직이라고 누구한테 말할 수 있도록 내가 실력과 자부심을 가져야 한다는 생각도 하게 되고, 실무경력도 키우고 프리셉터도 하면서 후배들한테 업무 지식도 알려주면서 시간이 갈수록, 업무를 할수록 간호사는 전문직이라는 생각을 많이 하는 것 같아요. 제가 생각하는 간호 전문직은 면허가 있는 간호사로서 현재 속해 있는 부서에서 주어진 간호 특성, 역할에 대해 임무를 다하고 끊임없이 배우고 연구하면서 업그레이드할 수 있어야 한다고 생각하고, 경력이 쌓일수록 그동안의 노력과 성장이 인정되어야 한다고 생각하고 있습니다.(참여자 6)

저는 연차가 올라가면서, 보직을 받고 하면서 간호전문직관이 생겼다고 생각하거든요. 원래 그냥 직업이었어요... 그러니까 간호전문직관이 형성되는 과정 '저 간호사가 날 돌봐 줄 거야' 그렇게 믿고 잠을 자는 환자에 대한 책임감이 생긴다면 간호전문직관이 생기는 거죠... 간호전문직관은 간호사로서의 자긍심을 먼저 가져야 하고, 우리가 하는 일에 대한 이해가 필요하지 않을까라고 생각해요... 간호사가 간호사 손으로 해주는 케어, 모든 것이 다 의미 있는 간호라고 생각했으면 좋겠어요.(참여자 10)

4) 중재적 조건: 사회적 인정, 자율성, 전문성

본 연구자료를 분석한 결과 전문직 간호사로서의 '나' 정립하기에 속하는 광범위한 구조적인 상황으로 특정한 맥락 안에

서 취해진 작용·상호작용에 영향을 주도록 작용하는 중재적 조건은 사회적 인정, 자율성, 전문성이었다. 간호사들은 중재적 조건에 따라 대처전략을 선택하여 서로 다른 양상으로 전개되는 것으로 나타났다.

(1) 사회적 인정

전문직 간호사로서 자부심을 느끼고, 발전을 위한 자기 주도적 노력이 이루어지기 위해서는 사회적 인정이 필요하였다. 간호사들은 과거보다 간호사에 대한 사회적 인식이 나아지긴 하였으나 여전히 경력과 노력에 대한 정당한 대우가 부족하고, 사회적 인정 정도가 낮을수록 보다 높은 수준의 전문간호를 제공하고자 하는 동기와 노력을 유발하는 것이 어렵다고 하였다.

사회에서도 간호사가 전문직으로서 인정, 대우가 있어야 자부심을 느끼고 더 전문적인 간호사가 되려고 노력하게 될 것 같아요.(참여자 2)

실제로 변화되는 사람들을 보거나, 내가 수행한 간호행위를, 정서적 지지를 환자들이 매우 만족해하는 모습을 보면 이런 방향으로 나아가야겠구나. 더 잘해야겠다고 생각하게 되지.(참여자 5)

간호전문직이라는 생각을 가지려면 경력이 쌓일수록 그동안의 노력과 성장이 인정되어야 한다고 생각하고 있습니다... 간호사가 간호전문직으로서 보람을 느끼면서 인정받고 그런 대우가 지금은 좀 약하잖아요. 그럼 스스로 자존감도 많이 내려가고 성취감도 못 느끼는 경우가 많은데 앞으로는 간호사로서 많이 인정받고 존중받고 그런 전문적인 간호사가 되고 싶다. 그런 시대가 왔으면 좋겠다.(참여자 6)

(2) 자율성

간호사들은 정서적·심리적 간호를 통해 간호대상자와의 긍정적 상호작용이 이루어지고, 독자적 간호업무를 수행할 때 간호사로서 간호의 의미를 찾게 되어 자기 주도적으로 대처하게 되었다. 그러나 일과 중 간호업무가 주로 의사의 처방 하에 이루어지거나 업무강도가 높아 반복적인 업무만 수행하는 상황에서는 간호사로서 자부심을 느끼지 못하고 소극적으로 대처하였고, 간호사 스스로 사명감과 자부심을 느끼는데 10년 이상의 긴 시간이 소요되었다.

처음에 한 3년 정도 됐을 때는 권태기? 내가 생각하는

간호와와는 좀 다르다는 생각이 들었거든요. 일에 치이고. 보조 역할만 하는 것 같고. 내 주관적인 것을 표현하기에는 억압되고? 시간이 지나면서 조금씩 해소되고 나도 위로 올라가면서 그게 없어진 것 같긴 해요.(참여자 3)

환자와 뭔가를 주고받는다라는 느낌이 10년 차 정도부터 지 않았나... 환자들의 이야기도 들어주고 격려해주고 그런 것들에 환자들이 고마워하고 그러면서 간호전문직관이 형성된 것 같아요.(참여자 9)

간호사의 어떤 위치에 아직도 만족감이 없다고 한 건 역시나 의사의 오터를 받는 거.(참여자 13)

(3) 전문성

간호사들은 전문성이 요구되는 간호업무를 수행할 때 자부심을 느끼며, 자기 주도적으로 대처하였다. 반면, 불명확한 간호업무 범위로 인해 간호와 무관한 업무가 주어질 때 회의감과 괴리감을 느끼며, 소극적으로 대처하였다. 특히, 업무 분담이 잘 되어있지 않는 경우 불명확한 간호업무로 인해 이직을 고려하게 되었다. 간호사들은 효율적인 간호업무수행을 위해 전문성의 요구 정도에 따라 보조 인력을 활용하는 것도 필요하다고 하였다.

의사가 전문의가 있듯이 간호사도 스페셜리스트가 되어야 전문직관을 갖게 되지 않을까.(참여자 8)

간호라는 게 너무 포괄적이야. 간호사 일이기 때문에 간호사가 하는 게 아니고 간호사이기 때문에 이 일을 해야 한다는 게 많았기 때문에.(참여자 4)

환자를 돕는 게 간호라고 생각은 하지만 시간적으로나 지금 할 일이 쌓여 있는데 고충이 많죠. 그래서 저희 병원은 간호간병통합병동을 선호해요. 정말 주된 간호업무에만 집중할 수 있으니까.(참여자 6)

근무마다 지원인력이 있어서 만족도가 높거든요...업무분장을 잘 해야 되고, 비전문적인 업무는 빨리 정리해야 되요... 간호사 본연의 업무를 한다는 것이 가치 있거든요.(참여자 14)

5) 작용·상호작용: 무관심, 현실타협, 자기 주도

본 연구자료를 분석한 결과 주어진 맥락 속에서 존재하는 현상에 반응하고 조절하려는 참여자의 작용·상호작용은 중심현상인 전문직 간호사로서의 '나' 정립하기 정도와 중재적 조건인 사회적 인정, 전문성, 자율성 정도에 따라 다른 대처전략을 선택하게 된다. 간호사의 간호전문직관 형성과정에서 작용·

상호작용은 무관심-현실태협-자기 주도적 세 가지로 구분할 수 있었다.

(1) 무관심

전문직 간호사로서 바람직한 가치관과 사명감이 없는 간호사는 적당히 주어진 업무만 수행하는 무관심한 대처전략을 선택하였다.

간호전문직관이 없으면 그냥 일만 하겠다. 주어진 업무선에서만 하는. 그런 부분이 차이가 있지 않을까? 간호사로서 자부심보다는 하나의 직업으로 8시간의 근무 시간을 채우고 그냥 일을 하겠다.(참여자 13)

(2) 현실태협

간호를 직업으로만 여기며 외적인 보상에 의해 동기부여되는 간호사는 현실 타협적 전략을 선택하였다.

다니던 병원을 그만두면 급여도 무조건 적겠지만 다시 직책 자체는 없고 신규처럼 저보다 나이 어린 사람 밑에서 일을 해야 하고. 그럼 지금 병원을 그만두는 게 의미가 있나?.(참여자 9)

(3) 자기 주도적

전문직 간호사로서 바람직한 가치관과 사명감, 사회적 인정, 자율성, 전문성 정도가 높은 간호사는 전문직 간호사로서 발전을 위해 지속적·자발적으로 노력하였고, 긍정적이고 비판적 사고를 통해 직면한 문제를 해결해가는 자기 주도적 대처전략을 선택하였다.

간호전문직관이 있는 사람들은 자부심이 있는 것 같아요. 간호사로서 보람을 느끼면서 일을 하고. 계속 배우려고 하고 공부도 따로 하는 것 같거든요.(참여자 6)

똑같은 어떤 상황이 있었을 때 간호전문직으로서 가치관이 형성되어 있는 직원은 환자, 어떤 상황을 이해하는 눈으로 바라보거든요... 그래서 현명하게 대처할 수 있는 능력이 있지 않을까.(참여자 14)

6) 결과: 불만족-기계적 간호, 양가감정-기술적 간호, 자아실현-질적·독립적 간호

본 연구자료를 분석한 결과 중심현상인 전문직 간호사로서 ‘나’ 정립하기가 대처전략을 통해 나타난 결과는 불만족-기계

적 간호, 양가감정-기술적 간호, 자아실현-질적·독립적 간호로 도출되었다.

(1) 불만족-기계적 간호

무관심한 대처전략을 선택한 간호사는 전문직 간호사로서 불만족하여 이직갈등을 겪으며, 기계적 간호를 수행하였다.

간호전문직관에 관심 없는 사람들은 계속 진로를 바꾸거나 그만둘 생각을 하더라고요.(참여자 6)

간호전문직관이 없다면 맹목적으로 제가 신규 때 일했던 것처럼 근무 스케줄대로 나가고 기계적으로 일하고 그냥 시간 보내고 일하면서 자기 스스로도 간호사로서 의미가 없을 것 같아요.(참여자 9)

(2) 양가감정-기술적 간호

현실태협적 대처전략을 선택한 간호사는 양가감정을 느끼며, 기술적 측면을 중시하는 간호를 수행하였다.

간호사가 부족한 원인 중에 하나도 간호전문직관이 없기 때문이라고 생각하거든요.... 항상 나는 양가감정이 있었던 것 같아요. 우선 내 직장이고, 그래서 일을 하지만 이 일을 계속해야 되나.(참여자 4)

간호사로서 기본적인 철학이 없이 간호를 하게 되면 그냥 몸으로. 기술적인 것만 할 수 있는 그런 간호사가 되는 거지.(참여자 7)

(3) 자아실현-질적·독립적 간호

자기 주도적 대처전략을 선택한 간호사는 전문직 간호사로서 자긍심을 가지고 발전을 위해 자발적·지속적으로 노력하여 자신의 꿈을 실현하였고, 스스로 간호목표를 세워 간호대상자를 더 세심하게 관찰하고 보살폈다.

목적이 뭐가? 환자가 입원한 목적. 입원은 재원일수를 낮추고 빨리 좋아져서 집으로. 일상으로 돌아가기 위한 중간과정인데 내 위치에서 내가 무엇을 할 수 있나? 원내 시설 중에 환자가 다칠 수 있는 거는 없나 한 번이라도 더 확인하는 거지.... 이 조직이 잘 유지되려면 중재자가 필요하다고 생각하는데 그런 중재자의 역할을 간호사라서 더 잘 할 수 있다고 생각해요.(참여자 5)

10년쯤 지나고 나니까 간호사 하길 잘한 것 같아요...이제 전문직으로서 제 일을 계속 잘 하고 있고 보람과 자부

심도 있으니까 그래서 선택을 잘한 것 같아요.(참여자 6)
간호는 나와 남을 함께 돕는 것이라고 생각해요... 나한테도 도움이 되고 대상자에게도 도움이 되는 직업이 간호사라는 생각이 들어서 저는 매력적이라고 생각해요.(참여자 8)

3. 핵심범주

핵심범주란 연구에서 도출된 모든 범주를 통합하는 핵심적인 개념이다(Strauss & Corbin, 1998)[15]. 간호사의 간호전문직관 형성과정을 설명하는 핵심범주는 ‘나와 타인에게 바람직한 간호사가 되어감’이다. ‘바람직한’은 바람직한 가치가 있다는 것을 뜻한다(표준어국어대사전). 이처럼 간호사의 간호전문직관 형성과정은 간호사 자신과 타인에게 기대할만한 가치가 있는 간호사가 되어가는 과정인 것이다. 이러한 과정에서 부딪침은 중심현상인 전문직 간호사로서의 ‘나’ 정립하기의 가장 우선이 되는 조건이었고, 간호사 개인적 역량, 교육적 욕구, 업무환경과 관련이 있었다. 간호사들은 사회적 인정, 자율성, 전문성 정도에 따라 다른 대처전략을 선택하였고, 대처전략에 따라 다른 결과가 나타났다. 무관심-현실탈협-자기 주도적 대처전략 중 무관심으로 대처하는 경우 불만족-기계적 간호가 나타났고, 현실 타협적으로 대처하는 경우 양가감정-기술적 간호가 나타났으며, 자기 주도적으로 대처하는 경우 자아실현-질적·독립적 간호가 나타났다. 결론적으로 핵심범주인 ‘나와

타인에게 바람직한 간호사가 되어감’을 통해 간호사의 간호전문직관 형성과정에서 간호사 자신, 간호환경과 시간의 변화에 따라 간호사의 행동이 어떻게 구체화되는지 파악할 수 있었다.

4. 실체이론 형성

간호사의 간호전문직관 형성과정은 ‘나와 타인에게 바람직한 간호사가 되어감’의 과정으로 과정분석과 유형분석 결과는 Figure 2와 같다. 과정분석 결과 ‘나와 타인에게 바람직한 간호사가 되어감’의 과정은 탐색·적응기-발전기-자아실현기로 구분되었다. 탐색·적응기는 간호사로서 자신의 존재의미와 나아갈 방향을 찾지 못하는 해를 자질에 맞는 병원과 진로를 모색하고 스스로를 다독이는 해쳐나감으로 진로갈등이 해결되고 동료나 선배 간호사의 도움을 받아 조직과 업무에 적응해 가는 단계로 주로 신규간호사에서 3년 차 간호사가 해당한다. 발전기는 임상수행능력이 향상되고, 역할 확대와 성공 경험, 가치관 정립을 통해 전문직 간호사로서 정체성과 자부심, 책임감을 갖게 되고, 보다 전문성 향상을 통해 자율적 업무수행이 이루어지는 단계로 주로 4년 차 간호사에서 10년 차 미만 간호사가 해당한다. 자아실현기는 전문직 간호사로서 사명감과 자긍심을 가지고 보다 발전하기 위해 자기의지와 열정을 가지고 지속적으로 노력하여 자아실현과 질적·독립적 간호를 수행하게 되는 단계로 주로 10년 차 이상의 간호사가 해당한다. 그러나 모든 간호사가 동일한 시간의 흐름에 따라 탐색·적

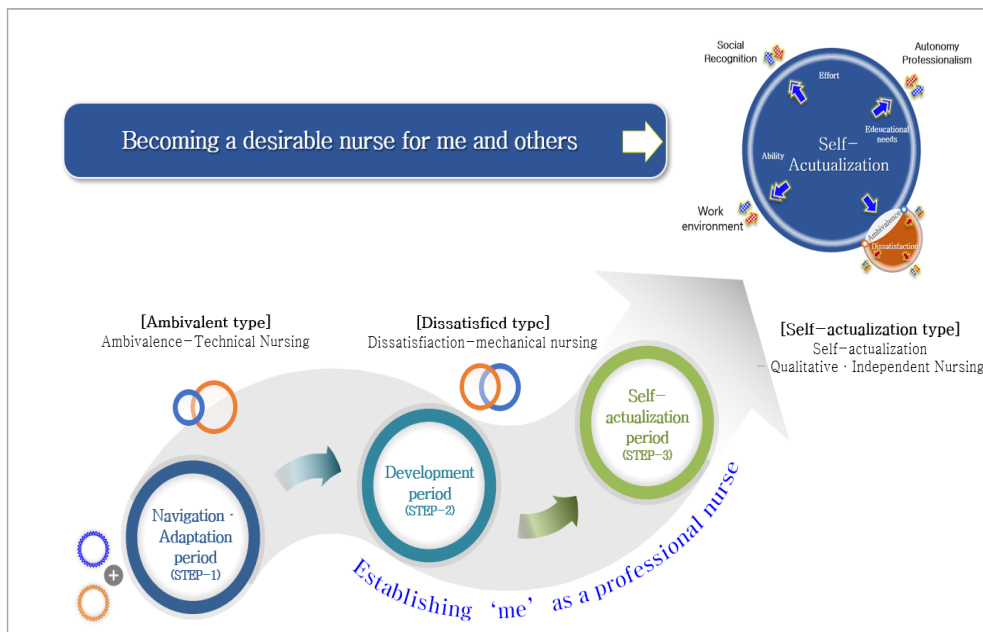


Figure 2. Acquisition of professional nursing intuition.

응기에서 발전기로, 발전기에서 자아실현기로 이행하는 것은 아니었고, 각 단계를 이행하는데 소요되는 시간에도 차이가 있었다. 이러한 차이는 시간뿐 아니라 간호사 개인적 역량과 교육적 욕구, 업무환경에 따라 전문직 간호사로서의 '나' 정립하기에 차이가 있고, 사회적 인정, 자율성, 전문성 정도에 따라 다른 대처전략을 선택하기 때문이다.

유형분석 결과 나와 타인에게 바람직한 간호사가 되어감의 유형은 불만형, 양가감정형, 자아실현형으로 구분되었다. 불만형은 무관심한 대처전략을 선택한 결과 간호사라는 직업에 불만족하여 이직갈등을 겪으며, 적당히 주어진 업무만 수행하는 불만족-기계적 간호가 나타났다. 양가감정형은 간호사로서 양가감정을 느끼고 간호를 직업으로 현실과 타협하며, 기술적 측면을 중시하는 양가감정-기술적 간호가 나타났다. 자아실현형은 전문직 간호사로서 발전하기 위해 자발적·지속적 노력하였고 긍정적이고 비판적 사고를 통해 당면한 문제를 해결해가는 자기 주도적 대처전략을 선택하였다. 이 유형의 간호사는 전문직 간호사로서 자긍심과 사명감을 가지고 스스로 간호목표를 세워 간호대상자를 더 세심히 관찰하고 보살피는 자아실현-질적·독립적 간호가 나타났다.

논 의

본 연구결과 간호사의 간호전문직관 형성과정의 중심현상은 『전문직 간호사로서의 '나' 정립하기』로 분석되었다. 연구결과를 통해 도출된 간호사의 간호전문직관 형성과정의 핵심범주는 '나와 타인에게 바람직한 간호사가 되어감'으로 패러다임과 유형 및 과정을 중심으로 논의하고, 이에 대한 의의를 살펴보고자 한다.

Maslow [17,18]의 욕구단계 이론에서 인간행동은 각자의 필요와 욕구에 바탕을 둔 동기(motive)에 의해 유발되고, 이러한 인간의 동기에는 위계가 있어서 하위 단계의 욕구가 충족되었을 때 비로써 상위단계의 욕구가 지배적인 욕구로 등장하게 된다. 본 연구결과 간호사의 간호전문직관 형성과정에서 조건과 맥락은 Maslow의 결핍욕구로 볼 수 있다. 이러한 하위 단계의 욕구가 충족되어야 상위단계의 욕구인 성장욕구로 나아가게 되므로 간호사로서 나의 가치와 간호의 의미를 찾아감에 능동적으로 대처함으로써 자아실현뿐 아니라 이타적 소명을 가지고, 질적·독립적 간호를 추구하게 된다.

본 연구결과를 보다 세부적으로 구분하여 다음과 같이 논의하고자 한다.

먼저 간호사의 간호전문직관 형성과정의 중심현상인 전문

직 간호사로서의 '나' 정립하기에 직접적인 원인이 되는 인과적 조건은 '부딪침'으로 나타났다. '부딪침'은 간호사들이 소진과 무력감으로 인해 간호사로서의 존재의미와 나아갈 방향을 찾지 못하는 '헤맴', 그리고 자질에 맞는 병원과 진로를 모색하고, 스스로를 다독임을 통해 '헤쳐나감'을 말한다. 간호사가 경험하는 소진은 간호사 자신의 신체적, 정신적 질병을 유발할 뿐 아니라 근무의욕과 효율성을 감소시키는 원인이 되어 질 높은 간호수행과 잦은 결근 및 이직을 초래한다[19]. 반면, 간호사의 자아존중감이 높으면 긍정적 자아개념을 형성하여 자신의 직업에 대해서도 가치를 부여하게 되므로 성취감을 통해 직업적 확신과 발전을 추구하는 것으로 나타나[10] 본 연구결과를 지지해준다.

따라서 간호사가 되어 겪게 되는 헤맴의 시간 동안 좌절과 포기보다 현실을 직시하여 자신과 환경의 강점과 약점을 파악하고, 직면한 문제를 해결할 방법을 모색하여야 하겠다. 이러한 과정에서 간호사의 자아존중감과 자기효능감, 문제해결능력, 사회적 지지가 영향을 미치는 것으로 파악되었으므로 이와 관련한 간호사의 역량 개발과 간호조직 내 지지체계가 필요하겠다. 그러나 감당하기 힘든 간호환경은 한 인간의 존재욕구를 위협하므로 제도 마련 등을 통해 개선되어야 하겠다.

본 연구결과 중심현상인 전문직 간호사로서의 '나' 정립하기에 영향을 미치는 맥락적 조건은 개인적 역량, 교육적 욕구, 업무환경으로 나타났다. 간호사 개인적 역량에 따라 가치관과 태도가 형성되고, 이는 간호를 통해 발현되었고, 교육적 욕구 및 업무환경에 따라 전문직 간호사로서의 '나' 정립하기에 차이가 있었다. 책임감과 윤리의식 및 이타심 등 개인적 자질을 갖춘 간호사일수록 전문성 확보가 더 용이하다[20]. 또한 자신이 간호사로서 추구하고자 하는 가치와 비전이 무엇인지, 왜 간호사가 되고자 했는지, 간호를 통해 어떠한 가치를 실현할 것인지에 대한 성찰이 간호대학생 때부터 필요한데 이는 간호전문직관은 신규간호사가 되었을 때 현실충격을 잘 극복하여 재직의도 및 간호업무 수행능력을 향상 요인이기 때문이다[21]. 이러한 선행연구와 본 연구결과를 통해 간호사의 바람직한 간호전문직관 형성을 위해서는 간호대학생때부터 간호와 관련한 경험을 통한 의미 있는 성찰이 이루어져야 하고, 전문직 간호사로서 바람직한 가치관과 태도를 함양하고자 하는 노력이 필요하다는 것을 확인할 수 있었다.

교육적 욕구 측면에서는 간호사의 전문성 확보를 위해 전문 간호영역을 개발할 수 있는 교육, 주기적이고 현실을 반영한 교육, 경력개발을 위한 지속적인 교육이 필요한 것으로 파악되었다. 이를 위해서는 간호학과와 실무, 간호단체의 합의된 노

력과 경력개발에 대한 보상체계 마련이 필요하다[20]. 간호역사를 통해 확인된 사실로서 간호가 발전하는 과정에서 교육제도의 개선이 가장 먼저 이루어졌음[3] 또한 본 연구결과와 일맥상통하는 부분이라고 생각된다. 따라서 지금까지는 간호교육과정을 4년제로 일원화하는 노력이 이루어졌다면 지금부터는 더 높은 수준의 전문간호와 지속적인 경력개발을 위한 간호교육환경을 마련하여야 하겠다.

업무환경 측면에서는 역할모델의 부족, 탄력적이지 않은 교대근무, 과도한 책임 전가 문제, 조직마다 차이나 근무환경의 차이가 큼, 근무조건의 열악함으로 인한 경력간호사의 부족은 간호사의 간호전문직관 형성에 부정적 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 2000년대 초반 이루어진 연구에서 간호사는 만족스럽지 못한 근무조건으로 업무수행에 대한 어려움을 겪는 것으로 나타났는데[22] 여전히 간호사들은 불만족스러운 업무환경으로 인한 갈등을 겪는 것으로 파악되었다[23]. Bandura [24]의 사회학습이론은 바람직한 역할모델을 통해 긍정적인 간호사 이미지를 갖게 된다는 본 연구결과를 지지해준다. 따라서 바람직한 간호전문직관을 가진 경력간호사 유지 방안을 마련하여야 하겠다.

간호사의 간호전문직관 형성과정의 맥락적 조건과 중심현상에 대한 본 연구결과를 종합해 볼 때 전문간호와 빠른 환경변화에 대한 대응이 요구되고 있는 시대에 여전히 많은 간호사가 경험과 실력을 쌓기 위한 노력이 필요한 시기에 이직갈등을 경험하고 있다. 이를 해결하기 위해서는 간호사의 적성과 다양한 진로에 대한 충분한 탐색이 이루어져야 하고, 어떠한 이유에서든 자신이 선택한 진로에 대해 ‘어떤 간호사가 될 것인가?’ ‘어떤 간호를 수행할 것인가?’에 대한 답을 찾기 위한 성찰이 이루어져야 한다. 다만 높은 수준의 전문간호가 요구되는 현대사회에서 바람직한 간호전문직관을 가진 간호사에 의해 양질의 간호가 제공되기 위해서는 간호사의 교육적 욕구와 업무환경 만족도를 높이는 방안은 기본적으로 마련되어야 하겠다.

본 연구결과 간호사는 사회적 인정, 자율성, 전문성 정도에 따라 무관심-현실타협-자기 주도적 대처전략을 선택하였다. 무관심으로 대처할수록 불만족-기계적 간호가 나타났고 현실타협적으로 대처할수록 간호를 직업으로 현실과 타협하며, 양가감정-기술적 간호가 나타났다. 자기 주도적으로 대처할수록 자아실현-질적·독립적 간호가 나타났다. 선행연구를 통해 간호전문직관의 하위요소 중 사회적 인식과 조직적합성이 높을수록 재직의도가 높다는 것을 확인할 수 있었다[25]. 또한 간호·간병통합병동 간호사가 인식한 간호전문직관의 의미와 본질적 구조에 대해 현상학적 방법을 통해 연구한 결과 간호 실무에

대한 정체성 혼란, 사회적 인식 부족으로 인한 갈등, 환자 관리 책임에 대한 가중된 부담감, 간호 서비스 질 향상에 대한 보람, 전문직 자아개념 함양인 것으로 나타나[26] 간호사의 사회적 인정 정도가 높을수록 자기 주도적 전략을 선택하게 된다는 본 연구결과를 지지해준다. 따라서 오랜 기간 노력과 경력을 통해 개발되는 간호사의 전문성에 적합한 사회적 인정이 필요하겠다.

본 연구결과 간호사들은 자율성과 전문성 정도가 높을수록 자기 주도적인 대처전략을 선택하는 것으로 나타났다. 간호사는 정서적 지지와 같이 간호대상자와 긍정적 상호작용이 이루어지는 간호를 수행할 때 자기 주도적으로 대처하였다. 반면, 의사의 처방 하에 이루어지는 반복적인 간호업무가 많을수록 제한된 자율성으로 인해 무관심으로 대처하여 전문직 간호사로서 불만족하였다. 특히, 전문간호사의 경우 일반 간호사와 다르지 않은 제한된 자율성으로 불만족하였다.

간호사의 자율성과 관련한 선행연구의 결과 전문직 자율성이 높을수록 조직몰입[27], 임상 의사결정능력[28], 전문직 자아개념[29], 직무만족[30]이 높은 것으로 나타났다. 또한 우리나라 전문간호사의 자율성 정도는 외국의 간호사보다 낮은 것으로 나타났는데 이는 명확하지 않은 법적 체계, 명칭 및 자격의 혼동, 전문간호 수가 책정의 미비, 전문간호사 분류체계의 문제 등으로 인해 자율적으로 업무를 수행할 수 있는 환경이 마련되지 않았기 때문이다[29]. 이러한 연구결과를 통해 의료법에 명시된 간호사의 업무 중 일부에 해당하는 진료보조와 관련한 업무가 과도하게 높은 비율을 차지하고, 전문간호사와 관련한 문제를 파악할 수 있었다.

본 연구결과 간호사는 불명확한 간호업무로 인해 전문직 간호사로서 회의감을 느끼며 무관심한 대처전략을 선택하였으나 전문간호영역이 있는 경우 자부심을 느끼며, 자기 주도적으로 대처하였다. 선행연구에서 간호사의 전문성에 대한 개념분석을 실시한 결과 속성은 고도의 간호지식, 탁월한 간호기술, 인간 중심 간호 수행, 윤리성, 책임감, 동료 간 협력, 자율성, 탁월한 상황판단 및 문제해결력으로 파악되었다. 선행요인으로 충분한 기간에 걸친 간호교육과 경험, 연구 활동, 개인적 자질, 자기 주도적 훈련이었으며, 간호사의 전문성 확보 결과는 전문직 정체성 향상, 이직의도 감소, 간호 만족도 향상, 건강회복과 안녕의 증진, 간호의 질 향상, 병원의 평판과 수익 증대, 사회적 인정 획득, 간호 전문직 발전, 국가 건강 재정적 이익 확보로 확인되었다[20]. 따라서 불명확한 간호업무로 인한 현실충격과 회의감은 낮추고, 전문성과 자부심은 높이기 위해 간호사의 업무에 대한 명확한 규정이 필요하겠다. 본 연구결과를 통해

간호사의 자율성과 전문성을 높이기 위한 방안마련의 필요성을 확인할 수 있었다.

이를 위해서는 간호의 본질에 대한 이해가 우선되어야 한다. 간호사는 이러한 이해를 바탕으로 바람직한 간호전문직관을 정립하고, 간호 업무를 결정 및 조정하는 의사결정 과정에 참여하여야 한다. 그러한 과정에서 간호사에 의해 이루어져야 할 본연의 간호업무 수행을 방해하는 업무에 대한 조정과 보조 인력과의 협력, 새로운 기술을 활용하는 방안을 마련하여야 하겠다. 또한 사회적 합의과정을 거쳐 전문간호사의 역할 규정과 적절한 수가 산정이 이루어져야 하겠다. 그러나 대다수의 국민들은 의료시스템 내의 인력구조, 간호사의 역할과 중요성에 대한 이해가 부족한 실정이므로 이에 대한 정확하고 충분한 정보제공을 위한 방안도 함께 마련하여야 하겠다.

지금까지 논의된 본 연구결과를 종합하면 간호사의 간호전문직관 형성과정은 '나와 타인에게 바람직한 간호사가 되어감'의 과정으로 중심현상인 『전문직 간호사로서의 '나' 정립하기』를 위해서는 간호사의 자기의지와 지속적인 노력이 필요하다. 이러한 간호사의 노력은 맥락과 조건, 시간의 변화에 따라 대처전략과 결과에 차이를 나타내게 됨을 알 수 있다.

결론

본 연구는 간호사의 간호전문직관 형성과정을 심층적으로 분석하고 이론을 개발하기 위해 Strauss와 Corbin [15]의 근거이론방법을 적용하여 실시되었다. 본 연구결과는 간호사의 간호전문직관 형성과정을 이해하고, 자긍심과 사명감을 가진 간호사가 오늘날 우리 시대에 필요한 간호를 수행하기 위한 기초 자료를 제시하는데 기여할 것이다.

본 연구결과를 통해 내린 결론은 바람직한 간호전문직관을 정립하지 못하고 간호현장을 떠나게 되는 문제를 해결하고, 전문간호 역량, 자긍심과 소명감을 가진 간호사에 의해 우리 시대에 필요한 간호가 이루어지기 위해서는 전문직 간호사로서 존재의 의미와 간호의 가치를 찾기 위한 자기의지와 지속적인 노력이 필요하다. 이러한 간호사의 의지와 노력을 동기부여하고, 간호사 개인적인 노력만으로 바람직한 간호전문직관을 형성하기까지 소요되는 긴 시간과 개인차를 줄이기 위해서는 전문적인 간호교육, 업무환경 개선, 자율성과 전문성 향상을 위한 사회·제도적 개선이 이루어져야 하겠다.

본 연구는 간호사의 간호전문직관 형성과정에 대한 이론을 개발하고, 간호사의 바람직한 간호전문직관이 간호사 자신과 양질의 간호에 미치는 긍정적인 영향을 파악하였다는 데 의의

가 있다. 그러나 전문직의 특성 중 윤리성에 대한 부분이 본 연구결과에 나타나지 않았고, 전문 간호사의 간호전문직관과 관련한 연구가 필요함을 확인할 수 있었으므로 추후 직접 면담 방법의 제한점을 극복하기 위해 온라인 플랫폼 등을 활용한 자료 수집방법으로 반복연구가 필요함을 제안한다.

REFERENCES

1. Kim KJ, Jang BY, Jung JY, Park OW. The coming of the 4th industrial revolution and the HRD issues for nurses - Prospects and challenges. *Korean Journal of Human Resources Development*. 2018;21(3):137-159.
<https://doi.org/10.24991/kjhrd.2018.09.21.3.137>
2. Shin JW, Choen MG. Expansion of healthcare resources to respond to COVID-19: Three axes. *Health · Welfare Issue & Focus*. 2021;408:1-11. <https://doi.org/10.23064/2021.08.408>
3. Kim MS, Kim SY, Kim AJ, Yoon J. *Introduction to nursing*. 5th ed. Seoul: Komoonsa; 2022.
4. Weis D, Schank MJ. An instrument to measure professional nursing values. *Journal of Nursing Scholarship*. 2000;32(2):201-204. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2000.00201.x>
5. Kwon S-B, Ahn H-Y, Kwak M-H, Yun S-H. Conflicts experienced by the nurses in hospital nursing organizations. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2019;25(5):499-509. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.5.499>
6. Cook TH, Gilmer MJ, Bess CJ. Beginning students' definitions of nursing: An inductive framework of professional identity. *Journal of Nursing Education*. 2003;42(7):311-317.
<https://doi.org/10.3928/0148-4834-20030701-08>
7. Lee BS, Kang SR, Kwak SY, Kim JH, Ahn HG, Kim MJ, et al. *Introduction to nursing* 2nd ed. Seoul: Hakjisamedical; 2019.
8. Yeun EJ, Kwon YM, Ahn OH. Development of a nursing professional values scale. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2005;35(6):1091-1100.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2005.35.6.1091>
9. Chi S-A, Moon HJ, Han SS, Kim MS, Kwon SB. *Nursing management I*. Seoul: Soomoonsa; 2000.
10. Kwon YM, Yeun EJ. A correlation study on nursing professional values, department satisfaction, sociality, self-esteem among nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;13(3):285-292.
11. Glaser B, Strauss A. *Grounded theory: The discovery of grounded theory*. *Sociology the Journal of the British Sociological Association*. 1967;12(1):27-49.
12. Kim YC. *Qualitative research methodology*. Vol. 2 Methods. Paju: Academy Press; 2013.
13. Loke JCF. Leadership behaviours: Effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. *Journal of Nursing Management*. 2001;9(4):191-204.

- <https://doi.org/10.1046/j.1365-2834.2001.00231.x>
14. Lu H, While AE, Louise Barriball K. A model of job satisfaction of nurses: A reflection of nurses' working lives in Mainland China. *Journal of Advanced Nursing*. 2007;58(5):468-479. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04233.x>
 15. Strauss AL, Corbin JM. *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications; 1998.
 16. Guba EG, Lincoln YS. *Effective evaluation: Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers; 1981.
 17. Maslow AH. A theory of human motivation. *Psychological Review*. 1943;50:370-396.
 18. Maslow AH. *Motivation and personality*. Oxford: Harpers; 1954.
 19. Ko CM. A study on relationship between recovery experience and the burnout among hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2012;21(2):87-97. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.2.87>
 20. Lee K, Kim SH. Professionalism of the nurse: A concept analysis. *Journal of Convergence for Information Technology*. 2019; 9(9):94-107.
 21. Jang KS, Chung KH, Kim JS, Han YJ, Kim EA, Kim Y, et al. *Nursing Introduction*. Seoul: Hyunmoon; 2021.
 22. Kim KB, Kim HS, Lee KH. Clinical nurses' professional conflicts. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2001;31(3):492-505. <https://doi.org/10.4040/jkan.2001.31.3.492>
 23. Jung HG, Yang YK. Hospital nurses' experiences of conflict and conflict resolution. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2018;27(1):13-24. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.1.13>
 24. Bandura A. *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall; 1977.
 25. Choi SY, Lee M-A. Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(3):234-244. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.3.234>
 26. Yeom EY. Awareness of nursing professionalism among nurses working in comprehensive nursing service units. *Journal of Qualitative Research*. 2019;20(1):15-25. <https://doi.org/10.22284/qr.2019.20.1.15>
 27. Kim SY, Kim K-K. Relationship of conflict management style, professional autonomy, role conflict and organizational commitment of nurses in general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(5):387-395. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.5.387>
 28. Kim YS. Impact of professional autonomy and critical thinking disposition on clinical decision making of clinical nurses. *Journal of Humanities and Social Science (HSS21)*. 2020;11(3):125-136.
 29. Kim E-J, Ha J-Y. The effects of advanced practice nurses' autonomy and role conflict on professional self-concept. *Global Health and Nursing*. 2019;9(2):60-69. <https://doi.org/10.35144/ghn.2019.9.2.60>
 30. Sung MH, Kim YA, Ha MJ. The relationships of professional self-concept, professional autonomy and self-esteem to job satisfaction of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2011;18(4):547-555.