

## A Concept Analysis of Job-esteem of Nursing Students

Hyun Ju Choi<sup>1#</sup>, Kwuy Im Jung<sup>2+</sup>

<sup>1</sup> Department of Nursing, Kaya University, 208, Samgye-ro, Kimhae-si, Korea

<sup>2</sup> Kosin University College of Nursing, 262, Gamcheon-ro(Janggiryeo-ro), Seo-gu, Busan, Korea

### Abstract

The purpose of this study was to identify and define the concept of job-esteem among nursing students. We analyzed the data using the hybrid model introduced by Schwartz-Barcott and Kim. The data used in this study were collected from the in-depth interviews of six 3<sup>rd</sup> and 4<sup>th</sup> grade nursing students, along with the review of the relevant literature. As a result of this study, job-esteem of nursing students was finally analyzed with 3 attributes and 10 indicators at two dimensions, including intrinsic affirmative values at personal dimension and extrinsic comparative values, affirmative reputation and recognition at social dimension. In conclusion, job-esteem of nursing students was defined as the degree of self-recognition and evaluation on intrinsic affirmative values at personal dimension and extrinsic comparative values and affirmative reputation at social dimension.

**Key words:** job-esteem, concept analysis, nursing students

### 1. 서론

#### 1. 연구의 필요성

간호사의 잦은 이·퇴직 및 높은 경력단절율과 의료 현장 내 만성적 간호인력 부족 등 최근 간호계는 여러 위기상황들로 몸살을 앓고 있다. 이렇게 지속적으로 위협받고 변화하고 있는 위기의 의료 환경 속에서 간호를 효율적이고 안전하게 제공하기 위해서는, 예비간호사인 간호대학생을 잘 준비시키고 교육시키는 일이 우선시 되어야 한다(Lee, 2014). 대학 시기는 전공 관련 이론 및 실습을 통해 학생들이 앞으로 종사해야 할 직업

세계를 직·간접적으로 경험함으로써 자신의 미래 직업에 대해서 구체적으로 고민하고 준비하게 되는 시기이다. 나날이 가속화되고 있는 고 학력자의 취업난으로 상대적으로 취업률이 높고 전공을 살릴 수 있는 간호학과는 최근 가장 선호도가 높은 학과중의 하나이며, 경력 간호사들 또한 재교육, 재취업 현상의 중심에 있다(Son, *et. al.*, 2011).

간호대학생의 입장에서 바라보는 임상현장과 달리, 실제 간호사로 일하게 되는 임상현장에서는 다양한 환자에 대한 중한 책임감과 생명을 다루는데 필요한 엄격한 행동규범, 윤리의식 등과 같은 특수성을 지니고 있

# The 1st author: Hyun Ju Choi, Tel. +82-55-330-1176, Fax. +82-55-330-1142, e-mail. pretty273@hanmail.net

+ Corresponding author: Kwuy Im Jung, Tel. +82-51-990-3951, e-mail. cgi@kosin.ac.kr

으며(Yang, 2001), 따라서 간호사가 되면 전문직업인으로서 이러한 엄격하고 특수한 현장상황들에 대처할 수 있는 내적인 힘과 외적인 통제력이 요구된다(Son, *et. al.*, 2011). 그러나 간호대학생들이 입상에 투입된 후 대학에서의 이론적 기초를 가지고 실제 수행에 적용하는 과정에서 적응하지 못하고 이직을 고려하는 현상이 나타나고 있다(Han, *et. al.*, 2009). 이러한 현상은 학생들에게 취업 전망만을 보고 전공과 직업 선택을 강요하기 보다는, 간호에 대한 학생 스스로의 가치관 확립이 무엇보다 중요하다는 것을 보여준다(Kwon & Yoon, 2007). 그리고 대학 시기는 졸업 후 바로 취업으로 이어지는 중요한 단계이기 때문에 자신이 선택한 전공과, 전공으로 연결되는 자신의 직업에 대하여 스스로 기대하고 평가해보는 과정이 필요하다(Lim, *et. al.*, 2009).

직업과 조직에 대한 개인적 평가와 태도 연구는 조직 행동분야에서 가장 오래되고 중요한 주제 중 하나이다. 직무태도의 개념은 세부적으로는 직무만족, 직무관여, 조직시민행동, 조직동일시, 조직몰입, 이직의도 등의 개별적인 조직행동 변수로 다양하게 다루어졌다(Seo, 2013). 이와 달리 직무태도의 한 유형으로 간주할 수 있는 비교적 새로운 개념으로서 직업존중감은 1970년대에 이르러 산업 및 조직심리학자들에 의해 제안되었다. 개인적 문제와 독립성을 강조하는 심리학자들은 자기존중감이라는 개념을 활용하여 조직 내 개인의 조직행동을 설명하려는 시도를 하였고, 나아가 더 구체적인 수준에서 조직 장면에 국한된 자기존중감의 영역을 분류해 내기도 했다. 이러한 직업존중감의 개념은 초기에는 ‘조직근거 자기존중감(self-esteem based on organization)’이라는 용어로 정립되기 시작했다(Korman, 1976; Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1989). 그 이후 Miller(1999)에 의해 직무존중감(job-esteem)이라는 새로운 용어가 대두되었다. 국내에서는 Ko & Jeon(2002)이 사람들이 본인의 현재 혹은 장래 직업에 대하여 나름대로 가치 평가를 할 뿐만 아니라, 이러한 가치 평가에 기대어 사회적 체면이나

일반적 수준의 자기존중감도 달라진다는 현상에 주목하여 직무에 한정된 직무존중감 보다 더 포괄적 의미인 직업존중감(job-esteem)이라는 개념을 제시하였다. 그리고 직업존중감의 개념을 현재나 미래의 본인의 직업에 대한 가치를 평가하거나 기대하는 정도(Ko & Jeon, 2002)라고 정의하였다. 직업존중감의 개념은 자기존중감의 일부 개념과 중첩되며 개인이 자신의 현재 직업 혹은 장래 직업의 여러 속성에 대하여 가치를 부여하는 정도로 나타낼 수 있다. 조직근거 자기존중감이 현재 직업에 종사하는 사람의 스스로의 직업에 대한 가치평가라면, Ko & Jeon(2002)이 제시한 직업존중감은 현재의 직업만이 아니라 미래의 직업을 준거로 하여 나름의 가치평가를 가질 수 있다는 점이 다르다.

간호대학생이나 간호교육자들도 간호사라는 직업에 대한 스스로의 가치 평가 또는 기대 정도, 즉 간호사 직업존중감에 대한 개념을 교육과정에서부터 고민하고 생각해 볼 수 있는 기회가 필요하다(Son, *et. al.*, 2011). 특히 간호사들의 진로가 병원임상 중심에서 다양한 현장으로 변화되고 있고, 간호인적자원관리가 병원조직성과에 큰 영향을 미치는 주요 요소로 대두(Moon, 2010)되고 있는 이 시점에서 미래 간호사가 될 간호대학생들의 전문직업인으로서의 자기존중감 개념이 포함된 직업존중감의 개념을 정립할 필요가 있다. 하지만 간호학 영역에서는 간호전문직관, 직무만족 등을 고취시키고 역할 정체성을 확립하는데 도움을 줄 수 있는 직업존중감(Son, *et. al.*, 2011)에 대한 연구는 국내·국의 모두 거의 없는 실정이며 직업존중감 용어 자체가 간호학에서는 낯선 개념으로 이에 대한 개념 분석부터 선행되어야 할 필요가 있다. 간호대학생의 직업존중감, 직업관, 전공만족도를 연구한 Son, *et. al.*(2011)의 연구에서 질적 연구를 통해 간호사들의 다양한 현장경험의 본질을 파악하고, 간호사라는 직업이 어떤 역할자로서 사회에 기여하고 있는지, 어떤 부당한 대우를 받고 있으며, 육체적 정신적 사회심리적인 측면에서 어떤 문제들을 가지게 되는지 간호학생들에게 현실감 있게 교육되어야 한다고 제언하고 있다.

따라서 본 연구에서는 간호학 영역에서 잘 알려지지 않은 낯선 개념을 확인하고 분석하는 과정에서 이론적 방법과 실증적 방법을 함께 사용하는 혼종모형(Hybrid model) (Schwartz-Barcott & Kim, 2000)을 통하여, 타 학문에서만 진행되어 온 직업존중감의 개념을 간호대학생을 대상으로 분석하여 우리나라 간호 실무에 재정립해 보고자 한다. 이러한 작업의 결과로 우리나라 간호교육과 실무에서 직업존중감이라는 개념을 규명하여 실증적인 직업존중감 개념의 속성과 정의를 도출하게 될 것이며, 나아가 다양한 세상과 인간을 이해하는 전문가로서의 간호 직업의 정체성을 확립하는데 토대가 될 것이다. 그리고 간호대학생들이 인식하는 간호직업에 대한 여러 가지 속성을 확인하고 가치 평가와 기대 정도를 파악하여, 전문직업인으로서 주체성 확립을 돕고 직업적 이해에 대한 접근이 포함된 교과과정 개발에도 활용(Son, *et. al.*, 2011)할 수 있는 기초자료가 될 수 있을 것이다. 나아가 간호학에서의 간호대학생과 간호사를 대상으로 하는 직업존중감 측정도구 개발의 기초자료로도 활용 될 수 있을 것이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호대학생의 직업존중감에 대한 개념분석을 통해 간호대학생의 직업존중감의 의미와 속성을 파악하고 이를 분석함으로써 간호학에서의 직업존중감에 대한 개념을 명확히 제시하고, 향후 도구

개발을 위한 직업존중감 개념의 구성요인을 확인하는 것이다.

- 직업존중감의 속성 및 정의를 규명하고 차원과 선행요인 및 결과를 확인하다.
- 직업존중감의 속성에 근거한 지표를 개발한다.

II. 연구방법

본 연구는 간호대학생의 직업존중감에 대한 개념분석 연구로, Schwartz-Barcott & Kim(2000)에 의해 제시된 이론적 단계, 현장 작업 단계, 그리고 최종 분석 단계의 순환적 3단계로 분석하였다. 이 단계들을 도식화하면 그림 1과 같다(Figure 1)).

1. 이론적 단계

이론적 단계에서는 직업존중감에 대한 개념적 정의와 속성에 집중하여 본질적 의미고찰을 위해 사전적 의미와 선행문헌을 고찰하였다. ‘직업존중감’, ‘job-esteem’, ‘organization-based self-esteem’, ‘job-related self-esteem’을 주제로 국내 문헌 검색을 위해 한국교육학술정보원(www.riss4u.co.kr), 디비피아(www.dbpia.co.kr), 국회도서관, 한국학술정보(kiss.kstudy.com)를 이용하였고 ‘직업존중감’이 아닌 ‘자아존중감’이나 ‘존중감’만 다룬 논문과, 논문의 제목에 낱말로 표현되어 의미가 달라지거나 모호해진 논문은 배제하였

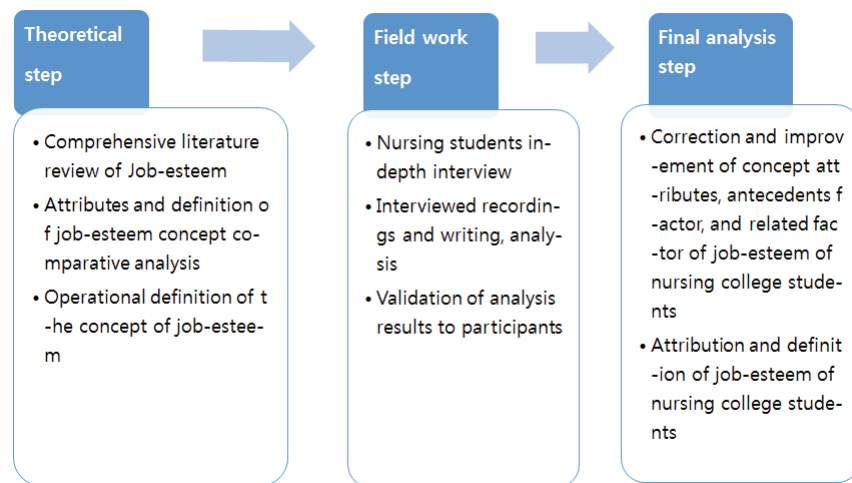


Figure 1. Procsee of concept analysis

다. 그 결과 학위논문 총 852 편 중 24편을 분석하였고, 국내학술지 논문 총 330편 중 유사한 주제와 중복 논문을 제외한 38편을 1차 선정하였고 그중 대학생의 직업 존중감을 다룬 논문 8편과 간호학에서 직업존중감을 다룬 논문 5편을 최종 분석에 사용하였다. 국외 논문 검색은 PubMed, Google Scholar를 이용하였고 총 76편 중 14편을 분석하였다. 직업존중감을 다룬 선행 논문에서 나타난 정의와 개념적 속성, 선행 및 관련 요인들을 확인하여 임시적 정의를 설정하였다.

## 2. 현장 작업 단계

이론적 단계에서 도출된 임시적 정의와 이론적 틀을 경험적 관찰법을 통해 확장하기 위해 본 연구에서는 간호윤리와 간호전문직관 과목을 이수하여 간호직에 대한 기본적인 개념이 잡혀있고 외부 임상실습을 통해 간호사의 직무와 직업을 간접적으로 체험한 간호학과 3학년과 4학년 학생 6인을 심층면담을 하여 현장 단계 자료를 수집하였다. 저학년을 배제하고 고학년 학생을 참여자로 선정한 이유는 간호학생은 실습을 통해 미래의 직장에 대한 기본 현장을 학습하고 기초 기술을 습득하게 되며, 학과 과정에서 이론적 지식을 확대하면서 전문직업인으로 양성된다(Son, *et. al.*, 2011)고 하였기 때문이다.

본 연구에서 직업존중감 개념을 확인하기 위한 현장 작업 단계에서의 참여자는 간호학과 3학년 여학생 4명, 간호학과 4학년 여학생 2명으로 연령은 최저 만 21세에서 최고 만 23세였고, 대상자 자료수집 기간은 분석 결과 내용의 타당성 확인을 위한 참여자 재 접촉 기간까지 포함하여 2018년 2월부터 2018년 4월까지였다. 참여자 1인당 1회의 심층면담을 하였고 면접 시 소요되는 시간은 최소 50분 ~1시간 30분까지 소요되었다. 심층 면담 중 이해가 되지 않은 내용이나 표현에 대한 추가적인 확인은 전화를 통하여 확인하였다.

본 연구를 수행하기 전에 연구자가 소속된 K대학교 기관생명윤리위원회에서 승인을 받았다(승인번호: IRB-213호). 면담 전 연구의 동기, 목적, 방법, 면담 녹음

등과 관련된 사실을 충분히 설명하고, 수집된 내용은 연구 이외의 목적으로는 사용하지 않으며 개인 정보에 대한 비밀 유지와 익명성 보장, 윤리적 고려사항 등을 설명하였다. 참여자의 자료 및 개인정보는 고유번호를 부여하여 익명으로 표시하였으며, 수집된 자료는 지정된 장소에 보관하고 전자기록물은 연구자 개인 컴퓨터에 저장하여 보관, 관리하였다. 연구 참여자에게는 면담 시 감사의 표시로 식사와 소정의 상품권을 제공하였다. 간호대학생을 참여자로 한 질문 내용은 다음과 같았다. “간호사라는 직업과 관련해서 본인이 느끼는 태도나 감정은 어떤 것이 있습니까?”, “간호 직업 자체의 가치를 본인이 평가한다면 어떻게 표현할 수 있을까요?”, “간호사라는 직업은 사회적으로 어떤 위치나 평판이 있는 것 같나요” 등으로 본인이 평소에 생각하거나 느꼈던 감정을 솔직하게 표현하도록 요청하였다.

## 3. 최종 분석 단계

이론적 단계에서 나타난 문헌 고찰 결과와 현장 연구에서 분석된 자료를 비교 분석하여 간호대학생의 직업 존중감의 정의를 포함한 속성, 선행요인, 관련요인을 수정, 보완하고 추가적으로 직업존중감의 속성을 반영한 지표를 개발하였다.

## III. 연구 결과

### 1. 이론적 단계

#### 1) 직업존중감의 사전적 의미

직업존중감 개념의 기본 구성 단어인 직업, 존중감의 사전적 의미는 다음과 같다. 직업(職業, job)은 ‘생계를 유지하기 위해 자신의 적성과 능력에 따라 일정한 기간 동안 계속하여 종사하는 일’(National Institute of Korean Language Standard Korean dictionary, 2018), ‘A paid position of regular employment’(Oxford Dictionary, 2018)라고 정의하고 있다. 존중(尊重, esteem)은 ‘높이어 귀중하게 대함’(National Institute of Korean Language Standard Korean dictionary,

2018), Respect and admiration(Oxford Dictionary, 2018)이라고 정의하였다. 직업존중감(job-esteem)은 두 단어가 연결된 복합적인 용어로 사전에서 직접 찾을 수는 없었지만, 자아존중감의 하부개념 중 하나로 받아들여지고 있으며(Yoo, 2017), 두 단어의 사전적 의미만을 조합해 보면 ‘직업을 높이어 귀중하게 대함’이라고 정리 할 수 있다.

## 2) 인접학문 문헌에서의 직업존중감

직업에 대한 태도 연구는 주로 산업심리학과 조직행동분야에서 오래전부터 있어왔다(Ko & Jeon, 2002). 예컨대 심리학에서 자기존중감 개념을 조직장면에 한정시켜 적용한 조직근거 자기존중감(self-esteem based on organization)의 개념(Korman, 1976; Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1989)이나 직무태도를 포괄한 의미의 직무존중감 개념(Miller, 1999)이 제안되기도 하였다. Pierce, *et. al.*(1989)이 제안한 조직근거 자기존중감은 조직 구성원으로서 개인이 가진 자기존중감의 의미를 말한다. 다시 말해 조직과 직업 영역에 한정된 자기존중감의 의미를 가지는 것이다. 그 후 Miller(1999)는 현대산업 종사자의 직무태도를 연구하기 위해 직무존중감(job-esteem)을 연구하였고, 2003년 Madsen과 함께 직무존중감의 척도를 제안(Miller & Madsen, 2003)하였다. Miller의 경우는 직업존중감이라기 보다는 직무존중감의 개념에 더 가깝다고 볼 수 있다. Miller의 직업존중감의 개념은 직무태도의 추상적인 개념으로 파악되고 있다.

직업존중감에 대한 연구는 국외보다 국내에서 많이 이루어졌는데, Ko & Jeon(2002)은 관광전공 대학생을 대상으로 하여 직업존중감의 척도를 제시했다. 또한 직업존중감의 결과변수로는 직무만족이나 직무몰입, 서비스 지향성과 같은 직무태도와 관계되는 변수가 많이 연구되었다. 타 학문에서의 직업존중감의 조작적 정의를 정리해 보면 ‘현재 자신의 직업이 자신에게 주는 개인적, 사회적, 조직적 가치’(Yoo, 2017). ‘직무와 관련된 사회적 가치와 권위에 대한 자신의 분석, 개인이 스

스로의 직무에 대해 믿고 있는 존경과 권위의 수준’(Seo, 2013), ‘자신의 직업에 대해 가치를 평가하거나 기대하는 정도’(Ko & Jeon, 2002).라고 정의하고 있다.

## 3) 간호학에서의 직업존중감

간호학에서는 직업존중감 용어 자체가 낯선 개념으로 간호사나 간호대학생을 대상으로 한 직업존중감에 대한 국내 연구는 지금껏 4편 정도만 검색되고 있다. 간호대학생의 직업존중감, 직업관, 전공만족도 연구(Son, *et. al.*, 2011), 간호학, 치위생학 전공 학생의 자원봉사활동 경험에 따른 전공만족도와 직업존중감의 차이를 비교분석한 연구(Shin & Ann, 2012), 간호대학생의 봉사활동, 자아존중감, 직업존중감이 전공만족도에 미치는 영향을 연구한 연구(Shin, 2013), 중소병원 간호사의 직업존중감과 직무만족 및 현장적응에 관한 연구(Kang & Kang, 2017) 등 최근 들어서야 간호학에서도 직업존중감에 대한 관심이 서서히 증가하고 있는 중이다. 하지만 위 선행논문에서도 직업존중감의 개념을 간호의 관점에서 재 정립한 연구는 없으며 대부분 Ko & Jeon(2002)이 관광학과 대학생들을 대상으로 개발한 개념과 척도를 간호학 연구에 사용하고 있는 실정이다. 간호사를 대상으로 한 국외 연구도 간호사의 사회적 지지와 직무만족이 직업유지에 미치는 영향 사이에서 조직근거 자기존중감(Organization-based self-esteem)의 중재효과를 본 연구(Chen, *et. al.*, 2016)만 검색되었으며, 직업존중감(job-esteem)을 직접적으로 다룬 연구는 찾기 힘들었다.

## 4) 직업존중감의 관련 개념

직업존중감과 관련된 개념에는 조직근거 자기존중감(Organization-based self-esteem), 직무관련 자기존중감(Job-related self-esteem)을 들 수 있다. 국외 연구에서 Miller(1999)가 ‘job-esteem’의 개념을 제시한 이후로 직업존중감의 유사 개념으로 주로 이 두 개념이 2000년 이후로 다양하게 연구되기는 하였으나,

이는 엄밀하게 ‘직무나 조직과 관련된 자기존중감’, 즉 ‘직무존중감’의 의미에 더 가까우므로 직업 자체를 포괄한 직업존중감과 유사하나 동일한 개념이라고는 할 수 없다.

#### 5) 이론적 단계에서의 작업적 정의

문헌고찰을 통해 얻은 직업존중감은 크게 개인과 사회, 조직의 세 가지 차원으로 나누어졌다. 첫째, 개인적 차원은 나 자신과 직업과의 관계에서 형성되는 직업존중감을 의미(Yoo, 2017)하며, 하부 속성으로는 이 직업이 내게 정서적으로 제공하는 가치에 대한 ‘내재적 긍정적 가치’, 내가 이 직무를 잘 수행할 수 있는가에 대한 ‘직무관련 자아존중감’의 두 가지 속성이 포함되어 있는 것으로 나타났다. 내재적 가치는 일 자체의 즐거움, 안정감, 성취감, 보람, 성장 등 직무자체에 대한 고유가치(Yoo, 2017)를 의미한다.

둘째, 사회적 차원은 직업에 대한 객관적인 평가를 의미(Yoo, 2017)하며 하부 속성으로는 타 직업과 비교했을 때 ‘외재적 가치’, 사회적인 ‘부정적 편견과 대우’, 사회적인 ‘긍정적 평판과 인정’의 세 가지 속성이 포함되어 있는 것으로 나타났다. 외재적 가치는 보수, 직업의 안정성, 신분상승 등과 같이 일을 하면서 수반되는 성과와 관계되는 것(Wollack, 1971)으로 사회적으로 형성되는 경우가 많다(Yoo, 2017). 그리고 사회적 평판은 오랜 시간에 걸쳐 형성된 보편적인 평가이므로 직업에 대한 가치를 평가할 때 충분한 준거가 될 수 있다고 본다(Yoo, 2017).

셋째, 조직적 차원은 조직 내에서 나와 고객, 나와 조직원과의 상호작용 중에 형성되는 직업존중감을 의미(Yoo, 2017)하며, 하부 속성으로는 ‘업무관련’과 ‘조직관련’ 두 가지 속성이 포함되어 있는 것으로 나타났다.

그리고 이론적 단계에서 확인된 직업존중감의 선행요인은 자아존중감과 사회적 배경, 체면문화, 직무속성, 업무구조, 조직특성 등 이었다.

결론적으로, 이론적 단계에서의 직업존중감의 잠정적 정의는 ‘현재나 미래의 자신의 직업에 대해 스스로 평가하는 개인적, 사회적, 조직적 가치를 말한다.

## 2. 현장 작업 단계

현장작업단계를 통해 도출된 직업존중감의 차원은 크게 두 가지로 개인적 차원과 사회적 차원으로 도출되었다. 개인적 차원에서는 본질적 긍정적 가치라는 속성이 포함되고 사회적 차원에서는 외재적 상대적 가치, 부정적 편견과 대우, 긍정적 평판과 인정이라는 네 가지 속성이 포함되었다(〈Table 1〉).

### 1) 본질적 긍정적 가치

본질적 긍정적 가치는 미래 간호사라는 직업의 속성에 대해 자신이 내면적으로 느끼는 본질적이고 긍정적인 가치평가를 의미하며, 간호대학생들은 보람과 자부심을 느끼는 직업, 봉사할 수 있는 이타성이 높은 직업, 가치감과 존재감이 높은 중요한 직업, 전문적 능력을 발휘하고 성장 할 수 있는 직업이라 생각하고 있었다.

“간호사는 생명과 직결되는 점에서 도움을 주고 환자가 건강해져서 퇴원하는 거 보면서 보람되고 자부심을 느낄 것 같아요.” (case 3)

“돈을 벌면서 다른 사람을 도울 수 있다는 것... 동시에 봉사를 할 수 있다는 것... 다 그럴 수는 없지만 처음에 들어올 때는 간호사를 선택하는 사람은 봉사하는 맘이 더 커요.” (case5)

“제가 간호학과를 선택한 것은 경제적인 것보다도 간호사를 했을 때 저의 가치와 존재감을 높일 수 있는 직업이라 생각해서 선택했어요.” (case3)

“전문성을 기를 수 있고 전문성을 펼칠 수 있는, 능력을 발휘할 수 있는 직업인 것 같아요.” (case2)

## 2) 외재적 상대적 가치

외재적 상대적 가치는 미래 간호사라는 직업을 통해 내가 얻을 수 있는 물리적인 가치와 타 직업과 비교했을 때 상대적인 효익을 의미한다. 간호대학생들은 나이와 경력에 관계없이 취업이 용이함, 경제적인 독립과 안정, 의료지식에서 나온 전문적인 권위와 힘, 다양한 진로와 가능성이 다른 직업과 비교했을 때 간호사라는 직업의 외재적 상대적 가치라 생각하고 있었다.

“전문직이니 그만 뒤도 얼마든지 다시 할 수 있잖아요. 일반 사무직은 그만두면 다시 시작하기 힘든데 간호사는 재취업이 가능하고 나이 들어도 할 수 있잖아요.” (case3)

“제 스스로 전문직으로 일하고 여자 치고는 보수가 괜찮으니 남편으로부터 경제적인 독립과 안정을 이룰 수 있잖아요.” (case4)

“남들은 가질 수 없는 의료적인 지식과 권위요, 정보적 권위, 전문적인 파워... 보건 의료계 쪽 아니면 알 수 없는.. 저희 이모가 간호사인데 친척들이 아프면 다 이모에게 물어보고...” (case2)

“간호사들은 면허증 하나가지고 전 세계 어디가도 통하고 여성이 사회적으로 지위를 높이기가 쉽지 않은데 간호사라는 직업은 다양하고 오래할 수 있으니...” (case2)

## 3) 부정적 편견과 대우

부정적 편견과 대우는 사회적으로 이 직업에 대한 사람들의 부정적이고 편중된 인식과 대우를 의미하는 것으로, 간호대학생들은 부정적 편견과 이미지, 부당한 대우와 요구, 상대적인 직업적 저평가, 법적인 보호와 시스템의 부족, 업무상 무거운 사회적 의무와 책임이 따른다고 생각하고 있었다.

“사람들이 간호사랑 조무사도 구분을 못하는 것 같고...(중략)...간호사들은 진짜 다양한 분야에

서 일하는데 잘 모르는 사람들은 간호사들이 컴퓨터 앞에만 앉아있고 주사만 주는 사람이라고 생각해요. 미디어에서도 의사에 비해 간호사들은 잘 다루어주지 않고...” (case2)

“○○병원 사건을 보면... 통제와 간섭은 많지만 문제가 생기면 간호사에게 책임이 많이 돌아가고... 외톨이 같고.. 사회적으로 대우가 높지는 않은 것 같아요. 우리 시선에서만 높은 것 같고... 현실적으로 사회적으로 안 높다고 생각해요.” (case3)

“환자와 간호사와의 관계에서도 부당한 점이 보여요. 의사의 오더에 따라 하는 업무가 많으므로 환자는 의사에 비해서 간호사를 낮게 평가하는 것 같아요.” (case1)

“매년 간호단독법과 간호실무사 문제에 서명을 하지만 해결은 안 되고... 우리를 지켜줄 단단한 장치도 없고...” (case4)

“의사들은 오더를 많이 내리지만 직접 하는 것은 간호사들이니까 그런 부분에서 잘못하면... 옳다고 생각해서 했지만 문제가 생겼을 때 다른 일보다 추후 대처 같은 것들이 사회적 파장이 크니까... 그런 것에 대한 비난들이 일반적인 업무보다 더 크니까...” (case3).

## 4) 긍정적 평판과 인정

긍정적 평판과 인정은 사회적으로 이 직업에 대해 다른 사람들이 긍정적으로 여기는 면을 어떻게 인식하는가를 의미하는 것으로, 간호대학생들은 주변의 동경과 사회적 인정, 가족의 자부심, 높은 사회적 가치와 공헌도를 들고 있었다.

“친구들은 취업도 보장되어 있고 전공도 살리니 부럽다... 하지만 나는 못할 것 같다고...” (case3)

“부모님이나 주변 어른들은 간호사라는 직업이 여자가 가질 수 있는 최고의 전문직이라고 생각해요. 간호사들은 면허증 하나가지고 전 세계 어디가

Table 1. Dimensions, attributes, and indicators of job-esteem derived through field work

Dimensions	Attributes	Indicators
Personal	Intrinsic affirmative values	1. I think that it is a job to feel rewarding and pride through work
		2. I think that it is a high-altruism job that can serve.
		3. I think it is an important occupation with high sense of value and presence.
		4. I think that it is a job that can demonstrate professional ability and grow.
Social	Extrinsic comparative values	5. Employment is easy regardless of age and career
		6. Economic independence and stability
		7. Professional authority and strength from medical knowledge
		8. Various career and possibility
	Negative prejudice and treatment	9. Negative prejudices and images
		10. Unjust treatment and demand
		11. Relatively professional undervaluation
		12. Lack of legal protection and systems
		13. There are heavy social obligations and responsibilities on the job
	Affirmative reputation and recognition	14. The admiration and social recognition of the people around
		15. Family pride about my job
		16. High social value and contribution

도 통하고 여성이 사회적으로 지위를 높이기 쉽지는 않는데 간호사라는 직업은 다양하고 오래할 수 있으니 가족들은 최고의 직업이라고 생각해요.” (case2)

“메르스 사태가 터졌을 때 병원 간호사들이 숨쉬기 힘들고 밥도 먹기 힘든 보호복을 입고 일하는 것을 볼 때 ... 뒤에서 묵묵히 일하는 모습 보면서 간호사들의 사회적 공헌도가 이제 드러나는구나...” (case2)

### 3. 최종 분석 단계

최종 분석 단계에서는 연구자들 간 논의과정을 통해

문헌분석과 현장조사 결과를 종합적으로 분석하여 직업존중감의 정의, 속성과 지표를 규명하였다. 이론적 단계에서 3가지 차원의 7가지 속성 즉, 개인적 차원에서 내재적 긍정적 가치, 직무관련 자아존중감, 사회적 차원에서 외재적 가치, 부정적 평판과 대우, 긍정적 평판과 인정, 조직적 차원에서 업무관련 가치, 조직관련 가치가 도출되었다. 문헌고찰을 통한 이론적 단계에서는 아직 해당 직업을 경험해보지 않은 대학생을 대상으로 한 연구와 현재 해당 직업을 경험하고 있는 직장인을 대상으로 한 연구를 모두 총괄하여 도출하였기에 개인, 사회, 조직 차원이 모두 나왔지만, 현장작업 단계에서

Table 2. The dimensions, attributes and indicators of Job-esteem of nursing students derived through the final analysis stage

Dimensions	Attributes	Indicators
Personal	Intrinsic affirmative values	1. Jobs that feel rewarding and proud through work
		2. Altruism higher vocational
		3. An important occupation with high sense of value and presence
		4. job that can demonstrate professional ability and grow.
Social	Extrinsic comparative values	5. Employment is easy regardless of age and career
		6. Economic independence and stability
		7. Professional authority and strength from medical knowledge
		8. Various career and possibility
	Affirmative reputation and recognition	9. Family pride and social recognition about my job
		10. High social value and contribution

는 현재 간호사가 아닌 실습이나 수업을 통해 간접적으로 간호직을 경험한 간호대학생만을 대상으로 하였으므로 조직 차원은 제외되었다. 그리고 개인 차원 안에서 아직 직무를 직접적으로 경험해 보지 않은 간호대학생을 대상으로 하였기 때문에 직무관련 자아존중감도 제외되었다. 따라서 3개의 속성이 제외되고, 개인적 차원에서 1개, 사회적 차원에서 3개가 도출되었고, 도출된 총 4개의 속성은 이론적 단계에서의 개인적 사회적 속성과 일부 일치하였다. 연구자 간 논의 과정에서 이론적 단계에서 확인되었던 속성 중 하나인 ‘부정적 편견과 대우’는 ‘직업존중감(job-esteem)’에서 ‘존중감(esteem)’이라는 긍정적인 개념과 정 반대되는 속성이라는 의견이 모아졌고, 부정적인 속성인 ‘부정적 편견과 대우’는 최종 분석 단계에서는 제외되었다. 그리고 연구자 간 논의 단계에서 현장작업을 통해 도출된 ‘긍정적 평판과 인정’ 속성의 하위 지표인 ‘주변의 동경과 사회적 인정’, ‘가족의 자부심’은 ‘가족의 자부심과 사회적 인정’이라는 하나의 지표로 통합되었다. 이 과정을 통해 최종 분석 단계에서 2가지 차원의 3가지 속성, 10가지 지표가 최종 분석되었다(〈Table 2〉).

1) 간호대학생의 직업존중감의 차원, 속성 및 지표  
 간호대학생의 직업존중감의 차원은 개인적 차원과 사회적 차원으로 구분할 수 있으며, 개인적 차원의 속성은 본질적 긍정적 가치, 사회적 차원의 속성은 외재적 상대적 가치, 긍정적 평판과 인정으로 나타났다. 이론적 단계와 현장 작업 단계를 통합하면서 각 속성에

대한 경험적 지표를 구체화 할 수 있었다. 내재적 긍정적 가치의 지표에는 보람과 자부심을 느끼는 직업, 이타성이 높은 직업, 가치감과 존재감이 높은 중요한 직업, 전문적 능력을 발휘하고 성장 할 수 있는 직업이 해당되며, 외재적 상대적 가치의 지표에는 나이와 경력에 관계없이 취업이 용이, 경제적인 독립과 안정, 의로 지식에서 나온 전문적인 권위와 힘, 다양한 진로와 가능성이 해당되었다. 긍정적 평판과 인정에는 가족의 자부심과 사회적 인정, 높은 사회적 가치와 공헌도가 해당되었다.

2) 간호대학생의 직업존중감의 정의

이론적 단계와 현장 작업 단계를 통한 최종 분석단계에서 파악된 속성을 토대로 간호대학생의 직업존중감을 정의하면, 간호사라는 직업에 대해 개인적으로는 본질적 긍정적 가치를, 사회적으로는 외재적 상대적 가치와 긍정적 평판과 인정에 대해 스스로 인식하고 평가하는 정도라 할 수 있다.

3) 개념분석을 통해 도출된 간호대학생의 직업존중감의 개념적 구조

개념분석을 통해 도출된 간호대학생의 직업존중감의 선행요인으로는 자아존중감, 사회적 인식이 도출되었고, 결과요인으로는 간호사 측면에서는 이직의도와 직무만족도, 간호서비스 대상자 측면에서는 간호서비스 질이 도출되었다(〈Figure 2〉).

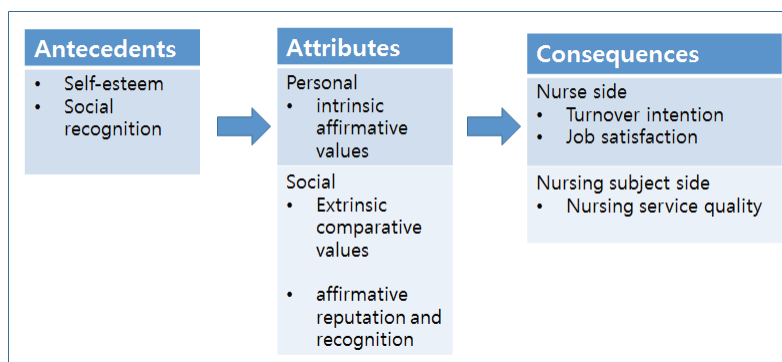


Figure 2. Conceptual framework of Job-esteem on Nursing Students

#### IV. 논 의

간호대학생의 직업존중감 개념의 차원이 개인적 차원과 사회적 차원으로 도출된 것과 개인적 차원의 속성이 본질적 긍정적 가치가 도출되고, 사회적 차원의 속성으로 외재적 상대적 가치, 긍정적 평판과 인정으로 도출된 것은 관광학과 대학생, 승무원, 호텔 관광업 종사자 등을 대상으로 타 학문에서 직업존중감에 대한 분석을 한 여러 선행 연구결과와 일부 속성과 지표에서 유사하였다.

먼저 본질적 긍정적 가치 속성에서 보람과 자부심을 느끼는 직업, 이타성이 높은 직업, 가치감과 존재감이 높은 중요한 직업, 전문적 능력을 발휘하고 성장 할 수 있는 직업이라는 4가지 지표가 도출되었는데 이는 타 학문의 직업존중감 연구에서 나온 보람과 자부심, 이타성, 가치감, 능력 발휘와 자기성장이라는 지표와 유사한 결과였다(Miller, 1999; Kim & Jeon, 2007; Jung & Lee, 2010; Park, 2014; Yoo, 2017). 그리고 간호대학생을 대상으로 직업존중감을 측정한 Son, *et. al.* (2011)의 연구에서 간호대학생들이 직업에 대해 긍정적인 가치를 부여하고 있었다는 연구결과와 연결되는 맥락이다. 그러나 타 학문 분야의 선행 연구에서 도출된 자율성, 성취감, 적성, 즐거운 경험은 본 연구의 직업존중감에서는 도출되지 않았고, 이는 간호사들은 본인의 업무 특성 중 자율성이 가장 떨어진다고 생각하며(Choi, 2014), 직무스트레스 정도도 매우 높다고 한 선행 연구(Choi, 2016) 결과에서 나왔듯이 간호 업무를 통해 내면적으로 성취감을 느낀다던지 적성에 맞는 즐거운 경험이라고 생각하지 않는 것으로 보이며, 병원 실습을 나가서 간호사들의 업무를 간접 체험한 간호대학생들도 이의 영향을 받은 것으로 보인다.

다음으로 외재적 상대적 가치의 속성에서 경제적인 독립과 안정은 타 학문의 직업존중감에서 나온 평균 이상의 보수, 경제적 지위향상, 안정된 삶의 영위(Ko & Chun, 2002; Kim, 2009; Jo, 2014; Park, 2014, Yoo, 2017)와 연결되는 지표였고, 나이와 경력에 관계없이

취업이 용이, 의료 지식에서 나온 전문적인 권위와 힘, 다양한 진료와 가능성은 간호사라는 직업만이 갖는 상대적인 가치 특성이 반영된 것으로 보인다. 반면 타 학문에서 도출된 외재적 가치 속성 중 배우자를 얻는데 도움이 된다는 지표는 현장 작업 단계에서 모든 참여자들이 간호직업과 배우자를 얻는 것과는 상관이 없고 오히려 배우자로부터 경제적 독립에 간호 직업이 도움 된다고 답하여 상반되는 결과가 나왔다. 이는 취업준비 간호대학생의 취업스트레스에 대한 연구(Choi, 2018)에서 간호 전공 선택 시 본인의 의지로 선택한 경우가 가장 많았고, 취업 동기가 경제력 확보와 독립이 가장 높았던 결과로 보아 간호대학생들은 직업을 통해 배우자에 대한 의존이 아닌 배우자로부터의 경제적 독립을 추구하는 것으로 나타났다.

타 학문의 직업존중감에서는 부정적 편견과 이미지, 부당한 대우, 직업저평가(Ko & Chun, 2002; Kim & Jeon, 2007; Kim, 2009; Jo, 2014)등의 부정적 속성을 포함시켰는데, 간호대학생을 대상으로 한 본 연구에서는 연구자 간 논의 과정에서 ‘직업존중감(job-esteem)’의 ‘존중감(esteem)’이라는 긍정적인 개념과 정 반대되는 속성이라는 의견이 모아졌고, 따라서 이론적작업단계와 현장작업단계에서 도출되었던 ‘부정적 편견과 대우’라는 부정적 속성은 최종 분석 단계에서는 제외시켰다. 그러나 직업존중감에 대한 연구는 아니지만 간호대학생을 대상으로 한 선행 연구에서 간호사는 힘들고 고된 직업이고 사회적으로 충분히 인정받지 못한다는 등의 부정적인 이미지가 간호대학생들의 인식 속에 존재하고 있다는 연구결과(Jung & Yoo, 2010)가 있으므로 스스로의 직업에 대해 부정적으로 인식하고 평가하는, 직업존중감과 상반되는 또 다른 직업적 개념에 대한 후속 연구 또한 의미가 있을 것으로 사료된다.

또한 최종분석단계에서는 직업존중감과 상반된 개념이라 제외되었지만 현장작업단계에서 도출되었던 상대적인 직업적 저평가, 법적인 보호와 시스템의 부족 같은 부정적 문제들은 직업존중감의 속성은 아니지만 간호 직업에 대한 존중감을 떨어지게 하는 원인이 될

수는 있으므로, 다각적인 노력을 통해 간호사라는 직업에 대한 사회적인 인식을 개선하는 것이 급선무로 보인다. 그리고 심층 면담 결과 생명을 다루는 간호직의 특성 상 간호사들은 사회적 책임에 대한 압박감을 많이 느끼나, 간호단독법의 부재, 전문간호사 영역의 불확실성, 관료적인 간호조직문화, 간호사와 간호조무사의 갈등 등 산재되어 있는 간호계의 문제들이 많다고 느끼고 있었고, 이런 문제들 또한 간호 직업에 대한 존중감을 떨어지게 하는 큰 원인이 될 수 있다. 따라서 의료사고시 대응할 수 있는 법적인 보호 장치와 간호사들이 안심하고 업무에 몰입할 수 있는 환경 조성이 필요한 것으로 보인다.

사회적인 차원에서 긍정적 평판과 인정에는 가족의 자부심과 사회적 인정, 높은 사회적 가치와 공헌도가 해당되었다. 이는 타 학문의 직업존중감에서 나온 사회적 인정, 가족의 자부심, 사회적 가치와 공헌도와 일치하는 결과(Miller, 1999; Ko & Chun, 2002; Kim, 2009; Jo, 2014; Park, 2014, Yoo, 2017)였다. 그러나 사회적 관계 형성에 도움이 된다는 타 학문의 지표는 직업존중감에서는 도출되지 않아 이에 대한 추가 연구가 필요하다.

## V. 결론 및 제언

혼종모형을 이용하여 간호대학생의 직업존중감에 대한 개념을 분석한 결과, 간호대학생의 직업존중감은 간호사라는 직업에 대해 개인적으로는 본질적 긍정적 가치를, 사회적으로는 외재적 상대적 가치와 긍정적 평판과 인정에 대해 스스로 인식하고 평가하는 정도로 정의되었다. 이에 본 연구는 간호학에서 낯선 직업존중감의 개념을 최초로 분석하였다는 것과, 추후 간호사들의 이직과 적응, 직무만족, 경력관리의 주요한 요인이 될 수 있는 직업존중감을 간호전략으로 구성하고 평가하기 위한 기초자료를 제공했다는 데 의의가 있다. 또한 간호대학생들과 간호사들의 인적자원관리에 있어 본 연구를 통해 도출된 직업존중감의 차원과 속성을 고려

한다면, 간호사들의 이직예방 및 삶의 질 향상에 유용한 자료로 활용 될 수 있을 것이다.

이상의 연구 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언한다.

첫째, 본 연구는 미래 간호사인 간호대학생을 대상으로 직업존중감에 대해 연구하였으므로, 조직이나 직무에 관련한 직업존중감은 포함되지 않았다. 따라서 현재 임상 현장에 근무하는 간호사의 직업존중감에 대한 개념분석을 거쳐 임상간호사의 직업존중감을 측정할 수 있는 도구개발이 필요하다.

둘째, 간호교육 측면에서 직업존중감 향상을 위한 교육전략개발 및 효과검증 연구가 필요하다.

## References

- Chen, M. F., C. H. Ho, C. F. Lin, M. H. Chung, W. C. Chao, H. L. Chou, and C. K. Li. 2016. Organisation-based Self-esteem Mediates the Effects of Social Support and Job Satisfaction on Intention to Stay in Nurses. *Journal of Nursing Management*. 24(1): 88-96.
- Choi, Hyun Ju and Kwuy Im Jung. 2018. Moderating Effects of Career Decision-making Self-efficacy and Social Support in the Relationship between Career Barriers and Job-seeking Stress among Nursing Students Preparing for Employment. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 24(1): 61-72.
- Choi, Hyun Ju. 2014. Structural Equation Modeling for Career Satisfaction, Career Commitment and Career Withdrawal Intention in Clinical Nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 20(2): 236-245.
- Choi, Hyun Ju. 2016. The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Job Stress and Organizational Commitment among Nurses in Small-sized General Hospitals. *The Korean Journal of Health Service Management*. 10(2): 35-48.
- Han, Sang Suk, In Soon Son, and Nam Eun Kim. 2009. New Nurse Turnover Intention and Influencing Factors. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 39(6): 878-887.
- Jeong, Hye Sun and Yang Sook Yoo. 2010. Image of Nurses as Perceived by Nursing Students and Image Determinants.

- Journal of Korean Public Health Nursing*. 24(1): 29-38.
- Jeong, Woo Cheol and Yeon Sook Lee. 2010. The Comparative Study on Job Esteem, Job Satisfaction, and Intention to Leave the Job between the Full Service and Low-Cost Carrier Cabin Crews. *Tourism and Leisure Research*. 22(5): 165-184.
- Jo, Yoon Hee, 2014. A Study on the Effect of Flight Attendants' Job-Esteem on Job Satisfaction and Service Orientation. Master's Thesis. Korea Aerospace University.
- Kang, Mee and Kyung Sook Kang. 2017. A Study on Nurses' Job Esteem, Job Satisfaction, and Field Adaptation in Small · Medium Sized Hospital. *Journal of Humanities and Social Science*. 8(2): 423-438.
- Kim, Ji Hae and Byung Gil Chun. 2007. Undergraduates' Occupation-Appraisal : Focus on Tourism Industry. *Tourism Research*. 22(3): 105-123.
- Kim, Young Cheol. 2009. The Influential Relationship Among Growth Seeds, Job-esteem, Career Commitment and Customer Orientation of Hotel Employees. *Korea Journal of Business Administration*. 22(6): 3831-3849.
- Ko, Dong Woo and Byung Gil Chun. 2002. The Case of Undergraduates Majoring Tourism Studies: The Concept and Measurement Scale of Job-Esteem. *Journal of Tourism Sciences*. 26(3): 279-297.
- Korman, A. K. 1976. Hypothesis of Work Behavior Revisited and an Extension. *Academy of Management Review*. 1(1): 50-63.
- Kwon, Young Mi and Eun Ja Yeun. 2007. A Correlation Study on Nursing Professional Values, Department Satisfaction, Sociality, Self-Esteem among Nursing Students. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 13(3): 285-292.
- Lee, Oi Sun and Mee Ock Gu. 2014. Development and Effects of Emotional Intelligence Program for Undergraduate Nursing Students: Mixed Methods Research. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 44(6): 682-696.
- Lim, Eun Mi, Seung Min Park, and Young Sook Lim. 2009. The Differences of College Students' Department and Job Selection, Major Satisfaction according to Career Indecision. *Korean Journal of Youth Studies*. 16(10): 33-50.
- Miller, D. G. 1999. Effect of Value-based Training on Job-esteem and Hospitality Values of Front-line Hotel Employees. Ph. D, Dissertation. The University of Utah.
- Miller, D. G. and S. R. Madsen. 2003. Job-esteem: Definition and Instrument Development. *Academy of Human Resource development*. 23(3): 475-482.
- Moon, Inn Oh. 2010. The Structural Model about Impact of Nurse's Career Management, Career Plateau, Career Satisfaction on Career Commitment. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 16(2): 180-189.
- Oxford English Dictionary. <http://www.oed.com/> Oxford University Press. Jan. 23, 2018.
- Park, Jung Hwan. 2014. A Comparative Study between Job Esteem and Emotional Labor of Female Flight Attendants. *Tourism and Leisure Research*. 26(6): 103-119.
- Pierce, J. L., D. G. Gardner, L. L. Cummings, and R. B. Dunham. 1976. Organization-based Self-esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*. 32(3): 622-648.
- Rosenberg, M., C. Schooler, C. Schoenbach, and F. Rosenberg. 1995. Global Self-esteem and Specific Self-esteem: Different Concepts, Different Outcomes. *American sociological Review*. 60(1): 141.
- Schwartz-Barcott, D. and H. S. Kim. 2000. An Expansion and Elaboration of the Hybrid Model of Concept Development. *Concept Development in Nursing Foundations, Techniques, and Applications*. 2: 161-192.
- Seo, Moo Il. 2013. The Effects of Job Esteem on Job Attitudes; Focusing on the Hotel Employees in China. Master's Thesis. Daegu University.
- Shin, Mi A and Kwon Suk Ahn. 2012. A Study on Satisfaction in Major and Job-esteem based on Volunteering Experience of College Students in the Department of Dental Hygiene and Nursing. *Journal of Korean society of Dental Hygiene*. 12(6): 1090-1100.
- Shin, Mi A. 2013. Effect of Volunteering, Self-esteem and Job-esteem on Major Satisfaction among Nursing Students. *The Korea Contents Society*. 13(11): 1024-1035.
- Son, Bong Hee, Young Mi Kim, and In Kyung Jeun. 2011. A Study on Nursing Students' Job-esteem, Work Values, and Satisfaction of Their Major. *Journal of the Korea*

- Occupational Health Nursing*. 20(3): 240-249.
- Standard Korean Dictionary. [http://stdweb2.korean.go.kr/search/List\\_dic.jsp](http://stdweb2.korean.go.kr/search/List_dic.jsp). Jan. 23, 2018
- Wollack, S., J. P. Wijting, and P. C. Smith. 1971. Development of the Survey of Work Values. *Journal of Applied Psychology*. 55(3): 331-338.
- Yang, Seung Hee. 2001. A Study on the Relationship between Self-Concept and the Mental Health of Nursing Students in Junior College in Some Area. *The Journal of Korean Academy of Mental Health Nursing*. 10(3): 376-390.
- Yoo, Jung A. 2017. The Effects of the Flight Attendants' Job-esteem on Their Prosocial Service Behavior: Focusing on the Moderating Effect of Person-job Fit. Ph. D. Dissertation. Sejong University.
- Korean References Translated from the English*
- 강미, 강경숙. 2017. 중소병원 간호사의 직업 존중감과 직무만족 및 현장적응에 관한 연구. *인문사회* 21. 8(2): 423-438.
- 고동우, 전병길. 2002. 직업존중감의 개념과 척도: 관광전공 대학생을 중심으로. *관광학 연구*. 26(3): 279-297.
- 권영미, 윤은자. 2007. 간호학생의 간호전문직관과 전공만족, 사회성, 자아존중감간의 관계. *간호행정학회지*. 13(3): 285-292.
- 김용철. 2009. 호텔 종사원의 성장욕구, 직업존중감이 경력몰입과 고객지향성에 미치는 영향. *대한경영학회*. 22(6): 3831-3849.
- 김지혜, 전병길. 2007. 대학생의 관광산업분야 직업 평가에 관한 연구. *관광연구*. 22(3): 105-123.
- 문인오. 2010. 간호사의 경력관리, 경력정체, 경력만족이 경력몰입에 미치는 영향에 관한 구조모형. *간호행정학회지*. 16(2): 180-189.
- 박중환. 2014. 항공사 여 승무원들의 직업존중감과 감정 노동간의 비교 연구. *관광레저연구*. 26(6): 103-119.
- 서무일. 2013. 직업존중감의 직무태도에 미치는 영향: 중국의 호텔 종사원을 대상으로. *대구대학교 석사학위논문*
- 손봉희, 김영미, 전인경. 2011. 간호대학생의 직업존중감, 직업관, 전공만족도 연구. *한국직업건강간호학회지*. 20(3): 240-249.
- 신미아, 안권숙. 2012. 치위생학, 간호학 전공 학생의 자원봉사 활동 경험에 따른 전공만족도와 직업존중감 조사. *한국치위생학회지*. 12(6): 1090-1100.
- 신미아. 2013. 간호대학생의 봉사활동, 자아존중감 및 직업존중감이 전공만족도에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*. 13(11): 1024-1035.
- 양승희. 2001. 일부지역 3년제 간호대학생의 자아개념과 정신건강과의 관계연구. *정신간호학회지*. 10(3): 376-390.
- 유정아. 2017. 항공사 객실승무원의 직업존중감이 친사회적 서비스 행동에 미치는 영향. *세종대학교 박사학위논문*.
- 이외선, 구미옥. 2014. 간호대학생을 위한 감성지능 향상 프로그램 개발 및 효과 검증. *대한간호학회지*. 44(6): 682-696.
- 임은미, 박승민, 임영숙. 2009. 대학생의 진로미결정 수준과 전공만족도, 전공 및 직장선택 기준의 차이. *청소년학연구*. 16(10): 33-50.
- 정우철, 이연숙. 2010. 항공사 승무원의 직업존중감이 직무만족, 이직성향에 미치는 영향. *대형항공사와 저비용 항공사의 비교 연구*. *관광레저연구*. 22(5): 165-184.
- 정혜선, 유양숙. 2010. 일부 간호대학생의 간호사 이미지와 결정요인. *한국보건간호학회지*. 24(1): 29-38.
- 조윤희. 2014. 항공사 객실 승무원의 직업존중감이 직무만족 및 서비스지향성에 미치는 영향. *한국항공대학교 석사학위논문*.
- 최현주. 2014. 임상간호사의 경력만족, 경력몰입 및 경력변경의도에 대한 구조모형. *임상간호연구*. 20(2): 236-245.
- 최현주. 2016. 소형종합병원 간호사의 직무스트레스와 조직몰입의 관계에서 직무만족의 역할. *보건의료산업학회지*. 10(2): 35-48.
- 최현주. 2018. 취업준비 간호대학생의 진로장벽과 취업 스트레스의 관계에서 진로결정자기효능감과 사회적 지지의 조절효과. *간호행정학회지*. 24(1): 61-72.
- 한상숙, 손인순, 김남은. 2009. 신규간호사의 이직의도와 영향요인. *한국간호과학회지*. 39(6): 878-887.

Received: Apr. 3, 2018 / Revised: May 23, 2018 / Accepted: May 28, 2018

## 간호대학생의 직업존중감에 대한 개념분석

**국문초록** 본 연구는 간호대학생의 직업존중감의 개념을 정립하고 정의하기 위해 시행되었다. 분석방법은 Schwarts-Barcott와 Kim의 혼종모형(Hybrid model)을 이용하였으며, 자료수집 방법은 간호대학생 3.4학년 6명을 대상으로 한 심층면담과 관련 문헌으로부터 수집하였다. 본 연구결과 간호대학생의 직업존중감은 2개 차원의 3가지 속성, 10가지 지표로 최종 분석되었다. 직업존중감의 차원은 개인적 차원과 사회적 차원으로 구분 되었으며, 개인적 차원의 속성은 본질적 긍정적 가치, 사회적 차원의 속성은 외재적 상대적 가치, 긍정적 평판과 인정으로 나타났다. 결론적으로 간호대학생의 직업존중감은 간호사라는 직업에 대해 개인적으로는 본질적 긍정적 가치를, 사회적으로는 외재적 상대적 가치와 긍정적 평판과 인정에 대해 스스로 인식하고 평가하는 정도로 정의되었다. 본 연구는 간호학에서 낮은 직업존중감의 개념을 최초로 분석하였다는 것과, 추후 간호사들의 이직과 적응, 직무만족, 경력관리의 주요한 요인이 될 수 있는 직업존중감을 간호전략으로 구성하고 평가하기 위한 기초자료를 제공했다는 데 의의가 있다.

주제어 : 직업존중감, 개념분석, 간호대학생

---

Profiles **Hyun Ju Choi** : She received her Ph.D. from Inje University. She is a professor in the Department of Nursing, Kaya University, Korea. Her current research focuses on the nursing management, nursing human resource management(pretty273@hanmail.net).  
**Kwuy Im Jung** : She received her Ph.D. from Keimyung University. She is a professor in the College of Nursing, Kosin University, Busan Metropolitan, Korea. Her current research focuses on the nursing organization management, nursing human resource management(cgi@kosin.ac.kr).