



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

간호학 석사 학위논문

경력개발 시스템으로 승단한
Clinical Nurse III 간호사의 경험

The Experiences of Nurses
Promoted to Clinical Nurse III
Through the Career Ladder System

울산대학교 산업대학원
임상전문간호학전공
김보경

경력개발 시스템으로 승단한
Clinical Nurse III 간호사의 경험

지도교수 김연희

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함

2024년 8월

울산대학교 산업대학원
임상전문간호학전공
김보경

김보경의 간호학 석사학위 논문을 인준함

심사위원 김 정 혜 인

심사위원 김 주 현 인

심사위원 김 연 희 인

울산대학교 산업대학원

2024년 8월

감사의 글

이 논문을 마무리하게 된 지금, 그동안의 연구 과정이 주는 깊은 의미와 함께, 많은 분의 아낌없는 지원과 격려에 대한 감사의 마음을 전하고자 합니다. 이 논문은 제 학문적 여정의 중요한 마무리이면서, 새로운 시작을 의미합니다. 석사 과정을 통해 얻은 지식과 경험은 단순히 학문적 성취를 넘어 제 삶의 큰 자양분이 되었습니다. 이 논문이 완성되기까지 많은 분의 도움이 있었기에 이 자리를 빌려 그분들께 감사의 마음을 표현하고자 합니다.

논문을 완성하기까지의 과정은 제게 있어 특별한 의미를 갖습니다. 대형 병원의 간호사로서 교대 근무를 하며, 세 아들의 엄마로서의 책임을 다하는 동시에 늦은 나이에 대학원에 진학하여 학문적 성취를 이루기까지의 과정은 쉽지 않았습니다. 그러나 이러한 도전과 노력이 결실을 보게 되어 무한한 감동을 느낍니다.

많은 어려움 속에서도 학업을 지속할 수 있었던 것은 가족, 동료 그리고 지도 교수님의 끊임없는 지지와 격려 덕분이었습니다. 제게 아낌없는 사랑과 응원을 보내주신 모든 분께 진심으로 감사의 마음을 전합니다.

한 병동의 중간 리더로서 상급 간호 관리와 리더십이라는 전공을 선택하게 된 것은 저에게 중요한 결정이었습니다. 이 전공을 통해 필요한 역량과 지식을 쌓을 수 있었던 것은 바로 김연희 교수님의 탁월한 지도 덕분이었습니다. 교수님께서 전공 수업을 통해 심도 있는 지식을 전수해 주셨을 뿐만 아니라, 논문 작성의 마지막 순간까지도 꼼꼼하게 지도해 주셨습니다. 이러한 세심한 가르침과 지도가 없었다면 지금의 성과를 이루지 못했을 것입니다. 김연희 교수님께 깊은 존경과 감사를 드립니다. 그리고 여러 가르침을 통해 학문에 도움을 주신 김정혜 교수님, 김주현 교수님에게도 깊은 감사를 드립니다.

또한, 학업에 매진할 수 있도록 근무 조정을 비롯해 많은 도움을 주신 장은지 UM님께 특별한 감사를 드립니다. 늘 따뜻한 응원과 지지로 저에게 마음의 안식처가 되어 준 소아 중환자실의 모든 동료 간호사에게 감사의 마음을 전합니다. 특별히, 후배 간호사이지만 대학원 선배로서 저에게 큰 도움을 주신 강수연, 윤기주 간호사님께 감사드립니다. 대학원 과정을 함께하며, 항상 아낌없는 응원과 지지를 보내준 덕분에 많은 어려움을 극복할 수 있었습니다.

무엇보다도, 나에게 가장 소중한 가족들에게 깊은 감사를 전합니다. 엄마의 빈 자리를 사랑으로 채워주신 시부모님께 진심으로 감사드리며, 바르게 성장하고 있는 사랑스러운 세 아들 준우, 우현, 현준에게 고마움을 전합니다. 그리고 미국에서 아낌없이 도와주신 작은 형님께도 깊은 감사의 인사를 드립니다. 병상에 계신 친정아버지와 그 곁을 지키며 헌신적으로 간병해 주시는 친정어머니, 같은 간호사로서 언제나 든든한 동지였던 경란이, 자주 만나지 못하지만 언제나 가슴으로 응원해 주시는 그 외 친정 식구들 모두에게도 따뜻한 감사의 마음을 전합니다.

마지막으로, 언제나 따뜻한 미소와 사랑으로 편안한 안식처가 되어 준 사랑하는 남편 심성호에게 모든 영광을 돌리며 사랑으로서 보답하려 합니다. 제2의 지도 교수처럼 마지막 논문 과정까지 아낌없이 조언하고 지원해 준 남편 덕분에 이 논문이 완성될 수 있었습니다. 남편의 사랑과 지지가 없었다면 이 모든 성취는 불가능했을 것입니다

이 길고 어려운 여정에서 저의 곁을 지켜준 모든 분께 다시 한번 깊은 감사의 인사를 드립니다. 앞으로도 이 경험을 바탕으로 더 나은 연구를 진행하고, 질 높은 간호를 실천하는 데 저의 힘을 쏟겠습니다.

국문 초록

간호사는 병원 조직에서 가장 큰 부분을 차지하며 환자의 치료, 간호, 조직 성과 등에 큰 영향을 주는 인적 자원이다. 경력개발 시스템은 간호사의 임상 경력에 따른 전문성을 인정하고 보상함으로써 간호역량이 우수한 간호사를 양성하고, 간호의 질을 향상할 수 있는 체계적이고 전략적인 인적자원관리의 방안이다.

본 연구는 경력개발 시스템으로 승단한 CN(Clinical Nurse) III 간호사의 경험을 심층적으로 탐색하고 그 경험의 본질과 구조를 이해하고자 하는 현상학적 질적 연구이다.

본 연구의 참여자는 서울 소재 일 상급종합병원의 CN III 단계 간호사 중 연구 참여에 지원한 11명의 간호사로 자료수집은 2024년 3월 4일부터 3월 27일까지였다. 자료수집 방법은 개별 심층 면담으로 반 구조화된 질문과 개방형 질문으로 이루어졌고, 면담 소요 시간은 평균 70~80분이었다. 자료 분석은 Colaizzi의 현상학적 연구 방법을 근거로 자료수집과 분석의 구조로 이루어졌다. 그 결과 34개의 주제, 15개의 주제 모음, 5개의 범주가 도출되었다.

5개의 범주는 ‘지금보다 성장하려는 목적으로 선택한 승단 과정’, ‘전문성을 인정받기 위한 험준한 등반’, ‘간호사로 인정받는 최고의 찬사인 CN III 타이틀’, ‘전문성이 강화된 간호사로 거듭나게 되는 밑거름이 됨’, ‘개선 포인트가 있지만 꼭 필요한 승단 제도’이다.

경력개발 시스템 중 CN III에 지원한 간호사들은 전문성을 인정받고 리더로 성장하기 위해 승단을 선택하고, 여러 단계의 힘든 승단 과정을 경험하게 된다. 힘들게 얻게 된 CN III 타이틀을 통해 뿌듯함과 환희의 감정을 느끼게 되고, 금전적인 인센티브와 CN III 배지를 받는 보상을 통해 전문성 있는 간호사로서 인정받게 된다. 또한 승단 후 간호를 바라보는 시선과 마음이 달라짐을 통해 간호의 가치를 깨닫게 되면서 전문성이 강화된 간호사로 거듭나는 밑거름을 마련하게 된다. 기대에 미치지 못하는 보상, 승단 후 역할 변화의 부재 및 업무와 연계되지 못하는 것에 대한 아쉬움도 느낀다. 또한, 승단과 유지 과정이 지원자 중심으로 개선되기를 바라기도 한다. 이런 개선 사항이 있음에도 참여자들은 경력개발 시스템이 꼭 지속되어야 하는, 꼭 필요한 제도라고 생각한다.

본 연구 결과로 경력개발 시스템으로 승단한 간호사의 경험을 심층적으로 이해하는 데 도움이 될 것으로 생각한다. 또한 간호사들이 본인만의 간호 철학에 기반하여 전문성을 구현하는 현상을 밝혔으며, 이러한 지속적인 경험 과정을 통

해 경력개발 시스템을 보완하고 개선하는 데 필요한 기초 자료를 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

주요어: 경력개발 시스템, 경험, 현상학

목차

감사의 글	i	
국문 초록	ii	
I . 서론		
1. 연구의 필요성	1	
2. 연구 목적	4	
II . 문헌 고찰		
1. 경력개발 시스템	5	
2. 간호학 연구방법론으로서의 현상학	6	
III . 연구 방법		
1. 연구설계	8	
2. 연구자의 준비	8	
3. 연구 참여자	8	
4. 자료수집	9	
5. 윤리적 고려	10	
6. 자료 분석	11	
7. 연구의 엄격성	12	
IV . 연구 결과		
1. 연구자의 일반적 특성	14	
2. 경력개발 시스템으로 승단한 간호사의 경험	16	
3. 현상학적 글쓰기	36	
V . 논의		39
VI . 결론 및 제언		42
참고문헌	43	
부록	49	
ABSTRACT	56	

Tables

Table 1. General Characteristics of Participants.....	15
Table 2. The Themes of Participant Experiences of Nurses Promoted to Clinical Nurse III through the Career Ladder System.....	17

Figures

Figure 1. AMC Career Ladder System.....	6
---	---

I. 서론

1. 연구의 필요성

급변하는 노동시장과 경쟁적인 의료 환경에서 효율적으로 대응하기 위해 가장 중요한 요소는 인적자원관리이다. 병원에서 일하는 인력군 중에 가장 많은 수를 차지하며, 환자 치료와 간호에 중추적인 역할을 담당하는 직군은 간호사이다. 간호 인력의 개발은 병원의 성과에 큰 영향을 주므로 점점 강조되고 있다. 병원 간호사들은 엄격한 교육 방식을 통해 간호 지식을 체계적으로 습득한 전문가 집단으로 자기 자신의 직무와 경력에 대해 큰 관심을 두고 있다(Moon, 2010).

경력(Experience)은 개인의 일과 관련된 경험을 말하며, 자기 자신이나 타인의 통제하에서 개인 또는 조직의 목표 달성을 위해 수행하는 활동을 의미한다. 경력개발은 두 가지 의미로 쓰인다. 하나는 개인이 자기 경력 목표와 전략, 기술을 수립하고 실천하는 활동 과정이며, 또 하나는 조직이 필요한 인력을 선발하고, 배치, 개발, 보상, 보유하는 조직 차원의 인력관리 체계를 의미한다(Seo et al., 2003).

경력개발 시스템은 병원에서 우수한 간호사를 보유하여 환자 간호의 질을 높이고자 시행한 제도로서 간호사가 임상 경력이 증가하면서 보유하는 전문성을 인정하고 보상하는 시스템을 말한다(Kim et al., 2011). 미국에서 처음 도입된 이래로 경력개발 시스템은 환자에게 뛰어난 간호 실무를 제공하고, 간호의 질을 향상하는 데 기여하고 있다. 다른 간호사들을 멘토링하고, 동기 부여하는 데도 큰 도움을 주고 있다. 또한 다학제간 팀 구성원으로서 다양한 역할을 수행하고, 근거 기반 실무를 활성화하는 등 간호사의 전문성을 증진하는 활동에 기여하였다(Burket et al., 2010). 경력개발 시스템은 Career ladder system 혹은 Clinical ladder system이라는 이름으로 적용되고, 연구자에 따라 임상 승급 제도, 임상 승진제도 등 다양한 명칭으로 불리고 있다(Ahn, 2019).

경력개발 시스템에는 경력단계별 필요한 지식과 기술에 대한 지침이 있으며, 단계가 올라가면서 교육자로서 역량이 필요하고 이러한 과정들을 쌓아가는 동안 간호사 개인은 동기부여가 되면서 자기효능감이 증가한다. 자기효능감과 전문직 자아개념이 높아지면 업무수행에 필요한 기술을 학습하고 개발하며, 간호업무 수

행 능력이 높아진다(Yoon & Park, 2013).

경력개발 시스템의 도입 후 간호사의 직무 만족도 증가, 간호역량 증가(Kim & Park, 2012; Paplanus et al., 2014), 간호의 질 향상이(Fardellone & Click, 2013) 나타났으며, 이직 의도가 감소(Kim, 2012; Chae et al., 2015)하였으며, 실제로도 이직률 감소와 간호사 보유율의 증가로 이어져, 비용이 절감되고, 생산성이 높아졌다(Allen et al., 2010; Owens & Cleaves, 2012).

지난 10년간 간호사 경력 관련 변인을 탐색하는 다양한 연구들이 있었지만, 간호사 경력 관련 연구는 경력개발에 초점을 두고 체계적으로 분석한 양적 연구가 대부분이다(Choi et al., 2018). 국내에서는 2000년을 기점으로 간호사를 위한 경력개발 시스템에 관한 연구가 활발히 진행되고 있다. 이러한 연구들은 주로 경력개발 모형, 경력개발 시스템 적용에 대한 인식 조사, 그리고 국내 적용 사례 연구를 포함하고 있다(Jang, 2000; Jung., 2005; Kwon et al. 2007). 수술실 간호사를 위한 경력개발 시스템(Kim et al., 2011), 상급종합병원이나 종합병원에서의 경력개발 시스템에 대한 연구(Cho et al., 2015, Cho et al., 2017)가 진행된 바 있고, 경력개발 시스템을 적용한 상급종합병원에서 경력개발 시스템의 적용 효과에 관한 연구도 발표되었다(Park et al., 2011). 또한, Park(2014)의 연구에 따르면, 서울아산병원과 삼성서울병원 등 일부 병원에서만 이 제도가 시행되고 있으며, 그 확산이 제한되는 이유로 제도 전반에 대한 병원의 이해 부족, 구체적인 적용 방법과 지식의 부족, 그리고 행정적 및 재정적 지원의 부족을 지적하였다. 중소병원 간호사 대상의 연구에서 경력개발 시스템에 대해 긍정적으로 인식하는 간호사는 직무 만족이 높아지고, 이직 의도가 낮아진다는 결과가 발표되어 경력개발 시스템을 적용하고 있는 개별 병원이 있음을 알 수 있다(Ahn & Choi, 2023).

병원이 아닌 기업에서도 경력개발제도와 관련된 연구가 진행되고 있다. 이러한 연구들은 경력개발 지원 인식이 구성원의 직무 만족과 조직 몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 점을 확인하여, 조직의 인적 자원 활용 측면에서 구성원에 대한 경력개발 지원의 중요성을 강조하고 있다(Kim & Lee, 2023).

연구자가 속한 상급종합병원의 간호사 경력개발 시스템은 Benner의 전문가 역할 이론('From Novice to Expert')을 근거로 하여 개발되어 2008년부터 운영되고 있다. 임상 단계(CN I ~CN IV)에 따라 차별화된 교육 프로그램과 인센티브를 지급하고 있다. CN I은 Novice advanced beginner 단계로 경력 3년까지의 간

호사이며, CN II는 Competent 단계로 경력 3년에서 5년까지의 간호사이다. CN III는 Proficient 단계로 경력 5년에서 7년까지의 간호사이며, CN IV는 Expert 단계로 경력 7년 이상의 간호사이다. CN II ~ CN IV는 승단 지원서(경력 사항, 교육 사항, 업적 및 부서 발전 기여도, Professional Practice Goals), 업무수행평가서(자가 평가 및 UM 평가)를 작성하며 CN III ~ CN IV는 간호 사례를 작성하여 간호부에 제출하고, 동료평가, 팀장 승인을 거쳐 최종 심의를 받는다. 여기에 CN III는 직접 면담이 추가되며, CN IV는 심의위원회가 열려 대상자를 직접 평가하는 과정이 추가된다. CN II 이상으로 승단한 간호사는 매년 전문성 인정 차원의 인센티브를 받고 있다. 또한 CN III로 승단한 간호사는 4년마다 승단을 유지하기 위한 유지 평가를 받고 있다.

경력개발 시스템에 관한 질적 연구는 주로 시스템에 대한 긍정적인 결론과 중환자실 근무 간호사의 경험 분석을 통해 개선 방안을 제시하는 데 초점을 맞추고 있다.(Ahn, 2019). 또한, CN III로 승단한 간호사들이 승단의 경험으로 간호 전문성을 어떻게 발휘하는지에 대해 탐색한 질적 연구는 드문 실정이다. 연구자의 경험에 따르면, 대부분 CN III 단계 간호사들은 자신의 전문성을 발휘하여 중환자를 조기에 발견하고 초기 대응을 하는 것은 물론, 후배 간호사들을 지원하는 등 간호 전문직으로서의 몰입 행동을 보인다. 이러한 몰입 행동은 간호의 질을 높이고 환자 안전을 증진하는 데 중요한 역할을 하고 있어 CN III 단계 간호사들의 몰입 행동과 그 영향 요인에 관한 심층적인 연구가 필요하다.

이에 본 연구는 경력개발 시스템으로 승단한 CN III 간호사의 경험을 심층적으로 탐색하고 깊은 의미를 이해하고자 한다. 이러한 연구 결과는 경력개발 시스템이 간호 조직에 성공적으로 정착하는 데 필요한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 질적 연구 방법을 이용하여 경력개발 시스템으로 승단한 CN Ⅲ 간호사의 경험을 심층적으로 탐색하고 그 경험의 본질과 구조를 이해하고자 함이다.

II. 문헌 고찰

1. 경력개발 시스템

1970년 미국의 National Commission for the Study of Nursing & Nursing Education (NCSNNE)에서는 당시 활동하고 있는 간호사들의 경력 기회와 만족에 관한 조사 결과, 임상 능력을 반영하는 staff nurse, clinical nurse 및 master clinician으로 간호사를 분류하는 수준을 제시하였으며, 각 수준에 맞는 재정적 인센티브와 보상을 제안하였다(Lysaught, 1970).

Zimmer(1972)는 병원 간호사에게 경제적 보상과 직위를 제공하는 방법으로 임상 등급(Clinical ladder)이라는 개념을 처음으로 제안하였다. 임상 등급제도의 목적은 실무의 탁월성에 초점을 두어 간호사의 성과를 인정하는 것으로 초보 단계, 중간단계, 숙련 단계의 3단계로 구분하였다. 그 후 초보자(novice), 상급 초보자(advanced beginner), 책임자(competent), 숙련자(proficient), 전문가(expert)의 5단계 임상 등급을 제안한 Benner(1982)에 의해 간호사 경력개발제도에 대한 기 초가 마련되었다.

간호사 경력개발 시스템(Career ladder system, CLS)은 신입 간호사가 경력이 쌓임에 따라 상응하는 전문성을 성취하고, 간호의 질적 향상을 위해 설계된 종합 인사관리 시스템이다. 우리나라의 경우 일부 병원에서 간호사 경력개발시스템 개념을 도입하여 병원 실정에 맞는 프로그램을 고안하여 실시하고 있다. 기존 연구에서 임상 간호사들은 경력개발시스템에 대하여 잘 알고 있었으며, 경력개발시스템의 도입이 필요하다고 인식하는 것으로 나타났으며, 등급 단계는 4단계가 적절하다고 보고하였다(Park & Lee, 2010).

캘리포니아대학 의료기관(University of California Health Care Facilities)에서 개발된 임상 승진모델이 경력개발 시스템을 활용한 최초의 사례이다. 이 병원의 간호 부서는 간호사의 임상적 능력, 지식 및 성과를 내외적으로 보상받을 수 있는 시스템으로 역량에 따른 4단계 실무 수준을 개발하였다(Colavechio et al, 1974).

외래 환경에서 경력개발 시스템에 참여한 간호사가 리더십 활동, 다학제간 활

동 및 질 향상 활동에 참여가 높다는 것을 보고하였다(Nelson et al., 2008). 경력 개발 시스템으로 동기를 부여받는 요인으로 동료의 인정, 개인적인 만족, 전문적 성장, 재정적인 인센티브, 상사의 인정이 있었다(Riley et al., 2009). 경력개발 시스템 참여율이 높은 간호단위에서 환자 만족도, 낙상의 목표 달성률이 높은 것으로 나타났다(Schultz, 1993).

국내 병원에서 경력개발 시스템은 일부의 병원에서 도입하고 있으며, 대표적으로 서울아산병원과 삼성서울병원 등에서 활발하게 운영하고 있다(Park, 2014). Figure 1은 서울아산병원 간호부에서 운영하는 경력개발 시스템이다.

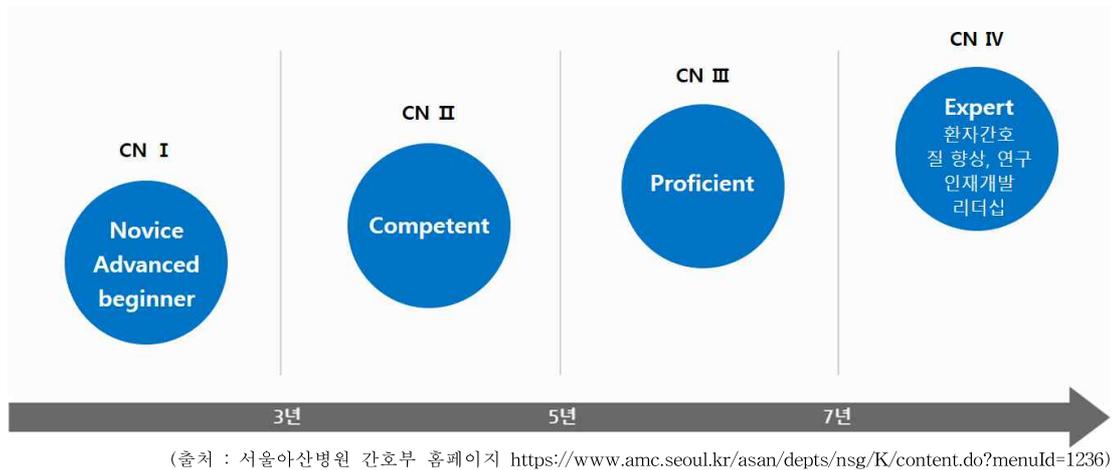


Figure 1. AMC Career Ladder System

2. 간호학 연구방법론으로서의 현상학

1970년대에 간호학계에서 질적 연구접근에 본격적인 관심을 보이기 시작하였고, 국내에서도 1980년대 후반부터 질적 연구 방법이 활용되면서 최근 들어 간호 연구에 질적 연구가 활발하게 전개되고 있다. 질적 연구 방법은 양적 간호 본질의 의미를 발견하는 데 있어서 주관적이고 통찰, 발견, 해석에 중점을 두는 연구 접근 방법을 요구하고 있으며(Shin, 1996), 현상학적 접근, 근거 이론적 접근, 문화기술지적 방법이 사용되고 있다. 본 연구는 경력개발 시스템으로 승단한 간호사의 경험 의미를 이해하기 위함으로 가장 목적에 부합하는 현상학적 방법으로

접근하고자 하였다.

현상학은 관심 있는 현상의 구조와 근원을 탐구하는 연구 방법이자 철학으로, 독일 철학자 후설(Edmund Husserl)에 의해 제창되고 널리 알려졌다. 이 연구 방법은 인간 경험을 분석하여 그 경험의 의미를 귀납적으로 도출하는 것을 목표로 하며, 현상학의 중심에는 끊임없이 진화하는 존재로서의 인간과 그 인간 경험의 의미에 대한 깊은 관심이 있다(Anderson, 1991).

질적 연구를 통해 연구자는 스스로 연구 도구가 되어 대상자들이 현상에 부여하는 의미를 파악할 수 있다. 질적 연구 방법 중 현상학적 연구는 연구자의 관점이 아닌 연구 참여자들이 경험한 현상 자체로 돌아가 보편적인 의미를 발굴해 내는 것이다. 방법론으로서의 현상학에서 중요하게 여기는 개념 중 하나는 ‘의미’이다. 따라서 현상학에서는 참여자 체험의 내적 의미의 구조를 체계적으로 밝히는 것을 핵심으로 한다. 참여자가 실제로 인지하거나 해석한 경험에 초점을 맞추어 연구를 진행함으로써 연구자는 상황적 맥락 내에서 참여자들이 의미 있게 체험한 현상의 본질과 의미를 찾을 수 있다(Daly, 2007).

현상학에서 중요한 이념 중 하나는 의식의 ‘지향성’이다. 의식과 의식이 지향하는 그 대상은 상관관계에 있다는 것으로 대상자의 체험, 경험이 세계를 있는 그대로 드러내고, 이에 따라 본질을 파악할 수 있다는 것이다. 또 하나의 이념은 ‘판단 중지’이다. 판단을 중지하면 새로운 태도가 생기는데, 연구자는 새로운 태도를 통해 열리는 새로운 세계에 대해 개방적이고 진지한 관심을 가지게 되어 연구 현상에 몰두할 수 있게 된다는 것이다(Choi, 2020). Colaizzi의 현상학적 방법은 수집된 자료를 통해 기술적이며 현상적인 차원의 파악을 할 수 있으며 체험의 함축적인 구조의 차원까지 파악할 수 있다는 장점이 있다.

Ⅲ . 연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사 경력개발 시스템으로 승단한 CN Ⅲ 간호사의 경험에 대한 본질과 구조를 파악하기 위해 개인 심층 면담으로 자료를 수집하고 Colaizzi(1978)의 현상학적 방법을 적용한 질적 연구이다.

2. 연구자의 준비

본 연구자는 서울 소재 상급종합병원에서 20년 이상의 중환자실 임상 경험이 있고, 간호사 경력개발 시스템을 통해 CN Ⅲ 승단 경험이 있는 간호사이다. 간호사 경력개발 시스템에 대해 충분히 알고 이해하고 있으며, 연구 참여자의 의도와 상황적 맥락을 충분히 이해할 수 있다. 대학원 석사 과정에서 질적 연구 방법론에 대한 강의를 수강하였으며 다양한 분야의 질적 연구를 탐색하여 질적 연구에 대한 이해와 깊이를 향상하게 시켜 왔다. 또한, 대한 질적 연구학회에 가입하여 워크숍과 학술대회에 참석하였으며, 2024년 대한 질적 연구학회지에 ‘일반간호사의 간호법 국회 통과와 폐기 경험’이라는 주제로 공동 연구하여 논문을 게재하였다. 연구를 수행하는 동안 질적 연구 경험이 풍부한 교수에게 면담과 자문을 통해 조언을 얻었다.

3. 연구 참여자

본 연구 참여자는 경력개발 시스템이 시행되고 있는 서울 소재 일 상급종합병원의 CN Ⅲ 단계 간호사들을 대상으로 연구 참여에 부담을 느끼지 않고 승단한 경험에 대하여 편안하게 이야기할 수 있는 자를 추천받는 눈덩이식 표집을 하였다. 질적 연구에서는 표본의 크기에 대한 정해진 규정은 없으며, 새로 수집되는 자료가 탐구하고자 하는 현상에 대해 전혀 새로운 사실을 알려주지 않는다고 판단되는 ‘이론적 포화’가 기준이 된다(Lee et al., 2018). 연구자는 지인을 통해 연

구 주제, 목적 및 참여자 요건 등을 설명하고, 적합한 대상자를 추천해 주도록 협조를 구하였으며, 연구 참여에 자발적으로 동의한 자를 선정하였다. 일반 병동과 특수 부서가 업무수행 내용이나 간호 실무에도 차이가 있으므로 일반 병동과 중환자실 및 수술실, 응급실 간호사를 골고루 면담하였다. 자료가 포화 될 때까지 총 11명의 간호사를 대상으로 일대일 심층 면담을 시행하였다. 병원의 정책 방향에 따라 경력개발 시스템에서 제외되는 외래 간호사, 간호부 소속 간호사, 수간호사 이상의 간호 관리자, 임상전문간호사와 CN III 단계를 유지하지 못한 간호사는 대상자에서 제외하였다.

CN III 단계를 선택한 이유는 이들이 CN II에 비해 비교적 어려운 과정을 통과한 간호사로서 간호 사례를 제출해야 하는 등 단계 향상 충족 조건이 CN II와 커다란 차이가 있기 때문이다. 단계 향상에 필수적이고 핵심적인 간호 사례(incident) 작성을 경험한 CN III 이상을 연구에 참여시킴으로써 연구 자료를 풍부하게 하고, 승단 과정과 승단 후 경험에 대한 현상을 밝히는 데 도움이 되도록 하였다.

4. 자료수집

본 연구는 서울 소재 일 상급종합병원에서 2024년 3월 4일부터 3월 27일까지 자료를 수집하였다. 연구에 참여 의사를 밝힌 참여자에게 사전에 연락하여 면담할 장소와 시간을 정하였다. 면담은 자유롭고 편안한 분위기에서 주변의 방해받지 않는 대학원 강의실에서 이루어졌다. 연구자는 참여자에게 연구자, 연구 목적, 면담 진행 과정, 예상 소요 시간 등 연구에 관한 소개를 하고, 면담에 응해준 것에 대한 감사 표현을 하였다. 연구 참여자의 성별, 연령, 근무 부서, 직위, 총 근무 경력, 현 부서 경력, CN III 승단 시 경력, CN III 승단 지원 횟수에 관한 일반적인 특성은 설문지를 배부하여 작성하였다. 면담 질문은 반 구조화된 질문과 개방형 질문으로 구성하였으며, 각 면담의 평균 소요 시간은 70~80분이었다. 면담의 주된 질문으로는 도입 질문으로 “시작에 앞서 자기소개를 해 주시겠습니까?”, “경력개발 시스템에 지원했을 당시 경력은 어떠했습니까?”로 시작하여 주요 질문으로 “경력개발 시스템에 지원하게 된 계기는 무엇입니까?”, “경력개발 시스템 참여 과정에서 겪었던 갈등이나 어려움은 어떤 것이었나요?”, “경력개발

시스템에 통과된 후 달라진 점은 무엇이었나요?”, “경력개발 시스템에 통과된 후 해당 근무지에서의 업무나 역할 등 바뀐 점은 무엇이었나요?”, “경력개발 시스템에 통과된 후 얻은 이익은 어떤 것이 있나요?”, “경력개발 시스템의 평가 방법 중 어떤 점이 보완되어야 한다고 생각하나요?”, “다른 간호사에게 이 시스템을 추천할 의향이 있으신가요?”를 사용하였다. 마지막으로 “이야기하고자 한 것 중 하지 못하거나 더 보충할 내용이 있으신가요?”를 마지막 질문으로 시행하였다.

자료수집은 참여자의 동의서를 받은 후 핸드폰 녹음 앱(클로버 노트)을 이용하였다. 녹음된 내용은 면담이 종료된 후 컴퓨터 앱을 통해 문자로 변환하여, 녹음 내용을 반복적으로 청취하였다. 면담 시 작성한 메모와 참여자의 반응을 추가하여 진술 내용을 참여자의 언어 그대로 필사하여 완성하였다. 또한 연구 결과의 의미를 좀 더 명확히 확인하기 위해 3명의 참여자에게 추가 면담을 시행하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 연구자 소속 병원의 임상연구심의위원회(2024-0115)의 승인을 거친 후 진행하였다. 연구자는 인터뷰를 시행하기에 앞서 참여자에게 개별적으로 연구 주제와 목적, 기대되는 이익과 위험성, 연구 방법과 소요 시간, 인터뷰 내용의 녹음과 필사에 관해 설명한 후 서명 동의서를 받았다. 연구 참여자들에게 수집된 내용은 연구 이외의 목적으로는 사용하지 않겠으며, 내용의 비밀 유지와 익명성 보장에 대해 상세히 설명하였다. 또한 참여자가 원하면 언제든지 면담을 중도에서 중단할 수 있으며, 동의 철회를 원할 경우 조사된 연구 자료는 즉시 폐기됨도 설명하였다. 동의서는 자필로 작성한 후 사본 1부를 참여자에게 제공하여 연구자와 참여자가 각각 1부씩 보관하였다. 참여자들의 면담 자료는 타인에게 자료가 노출되지 않도록 연구자의 개인 컴퓨터에 비밀번호를 설정하여 보관하였다. 연구 종료 후 3년간 보관한 후 모든 수집된 자료는 폐기할 것이며 연구 참여에 대하여 소정의 답례를 제공하였다.

6. 자료 분석

본 연구는 간호사 경력개발 시스템으로 승단한 간호사의 경험에 대한 깊은 의미를 찾고자 Colaizzi(1978)가 제시한 현상학적 연구 분석 방법에 따라 분석하였다. 총 7단계로 구성되어 있으며 구체적인 내용은 다음과 같다.

1) 1단계: 자료 전체를 검토한다.

녹음된 내용과 면담 시 시행한 메모를 바탕으로 참여자들의 진술 내용을 그대로 필사한 후, 참여자가 진술한 경험에 대한 전체적인 맥락과 느낌을 정리하였다.

2) 2단계: 중요한 진술 추출한다.

면담 내용을 재검토하여 진술된 내용과 의미 있는 구절 및 문장들을 구별하여 밑줄을 그어 중요한 진술을 추출하였다.

3) 3단계: 의미 형성을 한다.

의미 있는 구절 및 문장들을 토대로 의미하는 바를 발견하여 일반적인 형태로 정리하였고, 연구자의 언어로 구성하여, 원자료의 의미와 달라지지 않게 하였다.

4) 4단계: 형성된 의미들을 주제 모음으로 정리한다.

유사한 내용들을 '주제'로 묶어 '주제 모음'으로 정리하고 주제 모음에서 '범주'를 도출하였다.

5) 5단계: 포괄적인 기술을 한다.

분석한 모든 결과들을 통합해 주제를 포괄적으로 기술하고, 도출된 주제가 맥락적으로 참여자들의 진술과 일치하는지, 범주화 과정에서 모순은 없었는지를 원자료와 비교 검토하였다.

6) 6단계: 연구 주제의 근본 구조를 확인한다.

간호사 경력개발 시스템으로 승단한 간호사들의 경험에 대한 근본 구

조를 중심으로 핵심 주제를 확인하였다.

7) 7단계: 연구 결과의 타당성을 확인한다.

간호사 경력개발 시스템으로 승단한 간호사들의 경험 의미에 대한 타당성 확인을 위해 연구 참여자 5명에게 도출된 주제와 주제 모음이 참여자가 전달하려 했던 의미와 일치하는지 확인하고 질적 연구 전문가에게 최종적 기술 확인을 받았다.

7. 연구의 엄격성

본 연구 결과는 Lincoln 과 Guba(1985)이 제시한 평가 기준인 신빙성(credibility), 전이 가능성(transferability), 감사 가능성(dependability), 확인 가능성(confirmability)을 기준으로 신뢰도와 타당도를 평가하였다.

첫째, 연구의 신빙성(credibility)은 연구 결과가 진실하고 신뢰할 수 있는지를 평가하는 기준이다. 본 연구에서는 자료의 동질성을 높이기 위해 경력개발 시스템으로 CN III로 승단한 경험이 있는 간호사를 연구 참여자로 선정하였다. 연구자는 연구 참여자들에게 인터뷰 참여시 자유롭게 의사를 표현하도록 하였으며, 참여자와 상의하여 편안한 분위기가 형성될 수 있는 면담 장소와 편한 시간을 정하였다. 면담 시행 즉시 필사하였으며, 추가로 면담이 필요하다고 판단된 부분은 참여자에게 양해를 구한 뒤, 전화 면담을 추가로 진행하여 확인하였다. 필사한 내용을 반복 청취하여 확인하고, 질적 연구 경험이 풍부한 간호학 교수 1명과 질적 연구를 수행한 경험이 있는 간호학 교수와 토의하여 분석함으로써 신빙성을 향상하고자 하였다.

둘째, 전이 가능성(transferability)은 연구 결과가 다른 상황이나 맥락에 얼마나 적용될 수 있는지를 평가하는 기준이다. 이는 양적 연구에서의 외적 타당성에 해당한다. 본 연구에서는 CN III로 승단한 경험이 풍부하게 제시되도록 하였으며, 명확하지 않은 경우 참여자들에게 재확인하여 맥락이 유사한지 여부와 다른 맥락에서도 적용 가능한지를 확인하였다.

셋째, 감사 가능성(dependability)은 연구 과정이 일관되고 재현 가능한지를 평가하는 기준이다. 이는 양적 연구에서의 신뢰도에 해당한다. 본 연구에서는 연구

참여자의 선정, 연구자의 준비, 자료수집 과정을 포함한 질적 연구 과정을 상세하게 기술하였다. 참여자의 진술문을 그대로 인용하여 연구 결과를 제시하였다. Colaizzi(1978)의 자료 분석 방법에 따라 자료를 분석하고, 그 내용이 연구 참여자가 전달하고자 했던 의미와 일치하는지 참여자에게 피드백 과정을 거쳤다.

넷째, 확인 가능성(confirm ability)은 연구 결과가 연구자의 편견이나 주관적 관점에 의해 왜곡되지 않았는지를 평가하는 기준이다. 이는 양적 연구에서의 객관성에 해당한다. 본 연구에서는 면담 과정 동안 편견을 없애기 위해 괄호 치기(bracketing) 처리를 하였고, 연구자도 CN III 승단 간호사이므로 연구자의 승단 경험에 대한 편견과 선입견을 차단하며 경청하였다. 연구 결과의 해석과 분석 과정에서 오류를 줄이고, 연구 결과의 엄격성을 확보하는 데 도움을 받기 위해 질적 연구 경험이 풍부한 간호학 교수 1인의 피드백을 받았다.

IV. 연구 결과

1. 연구 참여자의 일반적 특성

본 연구 참여자의 일반적 특성은 여자 11명(100%), 평균 연령은 38.4세로 최소 31세에서 최대 45세였다. 근무 부서는 일반 병동 3명(27.2%), 중환자실 2명(18.2%), 수술실 3명(27.2%), 응급실 3명(27.2%)이었고, 직위는 대리 5명(45.5%), 과장 5명(45.5%), 차장 1명(9.1%)이었다. 총 근무 기간은 평균 15.1년, 현 부서 경력은 평균 12.5년, 현재 경력단계는 CN Ⅲ(100%), CN Ⅲ 승단 시 경력은 9.5년이었다. CN Ⅲ 승단 지원 횟수는 평균 2.3 회로 최소 1회, 최대 6회 지원 경험이 있었으며, 승단 후 경과된 년 수는 평균 5.2년이었다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of Participants (N=11)

Participants	Gender	Age	Working department	Position	Total working period (years)	Current department experience(years)	Current career stage	Experience at the time of promotion (years)	Number of applications (times)	Number of years since promotion (years)
1	F	31	ER	Assistant manager	9	7	III	8	1	1
2	F	39	OR	Assistant manager	15	15	III	12	2	3
3	F	40	Ward	Manager	16	5	III	12	6	5
4	F	41	ER	Assistant manager	16	16	III	4	3	4
5	F	38	Ward	Manager	15	12	III	10	2	6
6	F	45	OR	Deputy general manager	23	23	III	10	1	13
7	F	33	ICU	Assistant manager	8	8	III	6	1	2
8	F	41	OR	Manager	18	15	III	12	1	6
9	F	45	ER	Manager	23	20	III	14	3	10
10	F	32	ICU	Assistant manager	8	8	III	5	1	3
11	F	38	Ward	Manager	15	8	III	11	4	4

ER: Emergency Room; OR: Operating Room; ICU: Intensive Care Unit

2. 경력개발 시스템으로 승단한 간호사의 경험

본 연구는 간호사 경력개발 시스템으로 승단한 간호사들의 경험에 대한 깊은 의미를 파악하기 위해 현상학적 연구 분석 방법에 따라 분석하였다. 34개의 주제(theme)를 바탕으로 형성된 의미가 동일한 것끼리 그룹화를 진행하여 15개의 주제 모음(theme cluster)을 구성하였다. 또한 이 주제를 통합 분석하여 총 5개의 범주(category)를 도출하였다. 5개의 범주는 ‘지금보다 성장하려는 목적으로 선택한 승단 과정’, ‘전문성을 인정받기 위한 험준한 등반’, ‘간호사로 인정받는 최고의 찬사인 CN III 타이틀’, ‘전문성이 강화된 간호사로 거듭나게 되는 밑거름이 됨’, ‘개선 포인트가 있지만 꼭 필요한 승단 제도’이다(Table 2).

Table 2. The Themes of Participant Experiences of Nurses Promoted to Clinical Nurse III through the Career Ladder System

Themes	Theme cluster	Categories
<p>Didn't feel the need to promoted, but kept trying</p> <p>Accepting the promotion as destiny</p> <p>Taking on the challenge to live up to the expectations around you</p> <p>Wanting to be a good model for Junior nurse</p> <p>Want to be recognized and rewarded for my nursing care through the promotion</p> <p>Prerequisites for becoming a charge nurse</p>	<p>The path chosen by the expectations and destiny around you</p> <p>Wanting to show my own nursing skill and be recognized</p> <p>Required to become a charge nurse</p>	<p>The promotion process chosen for the purpose of growth</p>
<p>Finding appropriate incident cases is very difficult</p> <p>An incident more difficult than winning a essay contest</p> <p>Feedback from several people broadened horizons</p> <p>Make sure you write the incident in a way that makes you stand out</p> <p>Unit manager is the compass for the passage to the promotion</p> <p>Help from CN III Academy's top instructor, Senior Nurse</p> <p>Own focused effort to pass</p>	<p>Incident (nursing case) hills to climb for the promotion</p> <p>My incident was a team member effort</p>	<p>A rugged climb to professional recognition</p>

Peer reviews and interviews are difficult but necessary processes

Tough but valuable experience

Expecting to succeed with one challenge

Failure to pass challenges several times

Even if I do not pass, I tried several times

Reflecting on the reasons for the failure and looking back at myself

The pride and joy of finally having done it

Feeling joy, relieved, and sorry for passing the CN III promotion

The CN III title is the highest recognition for nurses

Relief from having completed homework

A valuable career created on one's own initiative

Feeling uncomfortable due to a colleague failure

The obvious incentive for promotion money

Rewards from the promotion

Earned the glorious CN III badge as a symbol of passing

The promotion reminds you that your day job is nursing

After promotion, I found myself a better person

The based for reborn a nurse with enhanced expertise

Difficult, hard but growing as you approach the top

A different way of mind and looking at nursing after promoted

Realize the value of nursing from the promotion

Only CN III can be a charge nurse

Becoming a real leader with the CN III promotion

My role becoming clearer as a CN III

Disappointed with less than expected rewards	Requires a job aligned with appropriate compensation and CN III competencies	Although there are areas for improvement, career ladder system is definitely necessary
No new tasks or roles after being promoted		
Hesitating to challenge for promotion to CN IV	Wants the promotion and retention process improve to be more applicant side	
Maintenance review are required every four years		
Wanting the process to be autonomous and enjoyable		
Need a rope to connect your expertise	Believes the career ladder system should be ongoing	

1) 지금보다 성장하려는 목적으로 선택한 승단 과정

본 범주에서는 참여자들이 경력개발 시스템에 도전하여 승단하려고 하는 궁극적인 목적을 담고 있었다. 본 범주는 ‘숙명과 주변의 기대를 위해 선택한 길’, ‘나만의 간호를 보여주고 인정받기를 원함’, ‘책임 간호사가 되기 위해 필요함’의 세 가지 주제로 구성되었다.

(1) 숙명과 주변의 기대를 위해 선택한 길

일부 참여자들은 승단을 주저했던 이유로 스스로 아직 준비가 덜 되었다고 생각하거나 이미 CN Ⅲ로 승단한 간호사들이 추가적인 업무를 맡는 걸 보면서 필요성을 크게 느끼지 못하였다고 하였다. 그럼에도 불구하고 연차가 올라갈수록 꼭 필요한 숙명처럼 느껴져 지원하게 되었다고 하였다. 또한 UM(수간호사)이나 선배 간호사들의 무언의 압박이 있거나, 그들의 기대에 부응하기 위해 힘든 도전의 길을 선택하게 되었다고 하였다.

가. 승단의 필요성을 못 느껴오다가 시도하게 됨

아직 준비가 덜 되었다고 생각하는데, 그냥 시기가 되었으니 하라고 하니

지원을 안 했던 것 같아요.(참여자 1)

CN III가 되면 추가적인 업무가 있다는 걸 아니까 안 하고 싶더라고요. 그래서 그게 꼭 필요한가 이런 생각도 들었던 거 같아요.(참여자 2)

나. 승단을 운명으로 받아들임

굳이 말하면 당연히 하라고는 했지만 어쨌든 병원의 한 제도이고 제가 병원에 계속 남아 있을 거면 그냥 하는 게 맞지 않나(생각이 들어서). 그래서 스스로 (도전)한 적도 있는 것 같아요.(참여자 3)

RN으로서 성장해야 하는데 CN III는 당연히 루틴(당연히)으로 해야 한다고 생각했어요.(참여자 4)

계속 마음의 짐처럼 있긴 있었던 것 같아요. 연차가 계속 쌓이고 언젠가는 내가 도전해야 한다는 생각을 계속 가지고 있었는데 그때 마침 사례가 생겨서 스스로 도전하게 되었어요.(참여자 8)

다. 주위의 기대에 부응하기 위해 도전을 선택함

다들 왜 CN III 를 여태 안 하나... 이런 푸시(압박)가 좀 있기는 했던 것 같아요.(참여자 1)

부서장(수간호사)과 선배의 왠지 모를 기대와 압력이 있긴 했죠.(참여자 7)

(2) 나만의 간호를 보여주고 인정받기를 원함

승단 지원 계기 중 하나는 후배 간호사에게 본보기가 되고 싶은 마음이 강하게 들어서였다. 행정 업무나 위원회 활동 등을 하게 되면서 간호에 대한 가치관을 더욱 굳건하게 정립하고, 근거 기반 간호에 따라 간호역량을 발휘함으로써 나의 간호에 대해 인정받고 보상받고 싶다고 하였다.

가. 후배에게 본보기가 되고 싶은 마음

리더 업무 등 맡은 걸 많이 하고 있는데 후배한테도 어느 정도의 뭘 좀 보여줘야 하잖아요.(참여자 1)

나도 이렇게 열심히 한 거에 대한 뭔가 제 경력 커리어를 좀 인정받고 싶었고, 뭔가 후배들한테도 본보기가 되고 싶다... 약간 이런 마인드(생각)였던

것 같아요.(참여자 1)

후배들한테도 보여주고 싶기도 하고 또 이렇게 열심히 했을 때 후배들도 제 발자취를 따라올 수 있는 거잖아요.(참여자 2)

나. 승단을 통해 나의 간호를 인정, 보상받고 싶음

데스크 업무(병동의 행정 업무)를 보게 되고, 위원회에서도 팀장을 맡게 되면서 ‘이제는 내가 해도 좋겠다, 나도 나의 간호 가치관을 조금 확립하고 뭔가 이렇게 나아가는 계기가 됐으면 좋겠다’ 이런 생각으로 지원하게 된 것 같아요.(참여자 1)

제가 지금까지 해 온 거에 대한 약간 보상도 받고 싶었고요.(참여자 1)

이 환자의 케이스(간호 사례)를 하겠다 정했을 때, 이 환자에 대해서 좀 더 관심을 가졌던 것 같고, 두 번째는 내가 더 해 줄 수 있는 간호가 무엇인지 좀 더 찾아보게 되었어요.(참여자 9)

CN III 라는 게 내가 하는 역할을 단계별로 인정을 받기 위해 얻어야 하는 라이선스 같았어요.(참여자 11)

‘이제 나는 CN III 할 때가 됐다. 그리고 나도 CN III의 역량은 된다.’ 라는 생각이 들었어요.(참여자 12)

(3) 책임 간호사가 되기 위해 필요함

참여자의 병원에서 CN(charge nurse, 책임 간호사)은 2년마다 순환제로 임명하는데 필수 조건이 CN III 승단자이다. 참여자들은 연차가 올라가면서 병동의 CN을 할 수 있게 되는데 필수 조건을 충족해야 하므로 승단 지원을 결심하게 되었다.

가. 책임 간호사가 되기 위한 필수 조건

그때가 CN 선생님(charge nurse, 책임 간호사)이 내려올 시기(2년마다 순환제로 시행 중임)인데 CN III 가 없었던 시기 같아요. 저희 병원이 CN III 만이 CN을 할 수 있잖아요. 그래서 올드(선배 간호사) 선생님이 빨리 CN III 이걸로 써 보라 했던 것 같아요.(참여자 5)

책임 간호사를 해야 되기 때문에 지원하게 되었어요.(참여자 11)

2) 전문성을 인정받기 위한 험준한 등반

본 범주에서는 CLS 평가 항목에 해당하는 incident(간호 사례), 동료평가, 인터뷰를 준비하는 과정에서 어려움을 경험하였다. 간호 전문성을 획득하기 위해 힘들게 노력하고 역경을 극복하는 과정은 험난한 여정으로 느껴졌다. ‘승단을 위해 넘어가야 하는 incident 언덕’, ‘나의 incident는 부서윈 모두가 노력한 작품’, ‘힘들지만 값진 경험’, ‘통과하지 못해도 여러 번 도전하게 됨’의 주제로 구성되었다.

(1) 승단을 위해 넘어가야 하는 incident(간호 사례) 언덕

승단을 준비하는 여러 단계 중 참여자들이 가장 어려워하는 부분은 단연 incident(간호 사례)였다. 해당 지원 시점에서 최근 6개월 이내의 사례를 기술해야 하는데 많은 간호 활동 중에서 나의 간호를 잘 드러낼 수 있는 적절한 사례를 정한다는 것은 결코 쉬운 일이 아니었다. 또한, 글 쓰기에 익숙하지 않은 간호사들이 글로 표현한다는 것은 더더욱 어려운 일이었다. 작성 과정에서 여러 사람의 피드백(평가)을 받으면서 내 생각이 사라지고 타인의 생각이 더 곁들여지는 것 같은 느낌에 혼돈을 겪기도 하였다. 때론 나의 간호 활동을 돋보이게 부각시키는 것이 뽑내는 것 같은 느낌이 들어 힘들었다.

가. incident 구하기는 하늘의 별 따기

2~3개월 전에 있었던 일을 리마인드(되짚어서)해 가지고 그 순간들을 떠올려 글을 쓴다는 게 좀 어렵긴 했었죠.(참여자 1)

훌륭하고 뭔가 자랑스러운 일을 해야 쓸 수 있지 않겠느냐는 생각에 사례를 찾기가 힘들긴 했어요.(참여자 7)

위낙 사례 찾기가 어려우니까 사례를 써야 하는 시기가 되면 수술 어짜인(담당 환자)도 바꿔주는 게 좀 자연스러워졌어요.(참여자 8)

CN II이면서 연차가 높으신 선생님들이 퀄리티(질 높은) 있는 간호를 안 해서 CN III 가 못 되었다...라고 생각하지 않거든요. 정말 드라마 같은 사건을 만나야 하는데 그런 건 하늘이 내려줘야 한다고 하잖아요.(참여자 11)

나. 백일장 대회 수상보다 어려운 incident(간호 사례)

이게 좀 저는 아쉬운 부분이라고 생각하는데...(한숨지음) 글쓰기 실력이나 이런 것들(좋은 사례)이 승패를 좌지우지하는 부분이 없지 않아 있을 것 같다는 거예요.(참여자 1)

글 쓰는 데 어려움은 형식을 따라간다는 것, 구조를 맞춰서 쓴다는 그게 어려웠어요.(참여자 10)

다. 여러 사람의 피드백으로 시야가 넓어짐

이미 CN III가 되신 분에게 피드백(평가)받는 과정에 좀 어려움이 있었던 건 사실이에요.(참여자 1)

각자 생각하는 간호의 모습은 다 다른 거잖아요. 저는 이게 맞다고 생각해서 이렇게 쓴 부분인데 다른 사람들은 또 다른 방향으로 생각하고... 딱 제 것(생각)만 단독으로 이렇게 쓰는 거는 좀 아니더라고요.(참여자 1)

없는 시간에 잠을 쪼개서 써서 갔는데 이걸 또 고치라고 그러니깐 막 화가 났어요.(참여자 2)

라. 나를 부각시킬 수 있도록 incident(간호 사례)를 작성해야 함

내가 뭔가 특별하게 해내야 한다는 그런 강박 관념 때문에 (힘들었죠).(참여자 4)

제가 알고 있던 CN III 사례는 좀 과장인 듯하면서, 뭔가 내가 환자를 살려내야지만 쓸 수 있다는 느낌이 조금 있었거든요. 거짓말은 아니지만 과장해서 그리고 좀 자랑하듯이 쓰는 게 저에겐 좀 어려웠어요.(참여자 7)

제 사례가 의사의 처방이 잘못되어 있는 걸 notify(보고)해서 바로 잡고 싶었는데 의사가 처음엔 괜찮다고 했고, 나중에 다른 의사가 와서 다시 바로 잡았다. 이런 내용인데. 제가 잘하는 게 부각될수록 이 사람이(의사) 못한 걸로 치부가 되는 듯한 느낌이 들어서 어떻게 써야 할까를 좀 고민하긴 했던 것 같아요. 의사와의 의사소통의 문제였으니까요.(참여자 7)

거짓말은 아니지만 과장해서 그리고 좀 자랑하듯이 쓰는 게 저에겐 좀 어려웠어요.(참여자 7)

내가 제대로 하고 있는지 점검해 주는 건 좋은데 계속 포장을 한다는 생각이 드니까 그냥 좀 자연스러운 게 없어진다는 느낌도 들고요.(참여자 9)

(2) 나의 incident는 부서원 모두가 노력한 작품

incident는 나의 노력에 수간호사(UM)나 선배 간호사들의 도움이 더해져서 나의 작품으로 완성이 되었다. 수간호사는 목표, 방향성, 지침을 제시하여 길잡이 역할을 해 주었고, 선배 간호사들은 일타 강사처럼 세부적인 부분까지 교정해 주는 역할을 맡았다. 어떤 병동에서는 일명 'CN III 육성학원'이라는 말이 있을 정도로 선배 간호사들이 후배 간호사들을 위해 많은 도움을 주고 있었다. 이뿐만 아니라 참여자 자신도 석사 논문을 쓰는 것처럼 문헌 고찰을 하고, 사례집을 분석하는 등 많은 노력을 하였다.

가. 수간호사는 승단 패스를 위한 나침반

제가 한 행위가긴 한데 이 행위가 어디서 비롯되어서 했다는... 뭔가 포커스(초점)를 잡아 주시는 것 같더라고요.(참여자 1)

사실 대부분 UM님(수간호사)이 도와주셨던 것 같아요. 방향성뿐만 아니라 정말 세세한 것까지 다 봐주시고, 끝날 때까지 물심양면으로 도와주셨다고 해야 하나? (참여자 5)

UM님(수간호사)은 어싸인(담당 환자)을 조정해 주시고, 타 부서 선생님한테 배우고 올 수 있게 배려해 주셨던 것들이 도움이 많이 됐고요.(참여자 8)

UM님(수간호사)께서 먼저 인터뷰(면접)하시는 분에 대한 성향에 관해 얘기해 주셨어요. 그러고는 시간 준수라든가 면접의 자세, 당당함의 필요성 같은 팁들을 주셨던 것 같아요.(참여자 9)

나. CN III 육성학원의 일타 강사인 선배 간호사의 도움

이거(간호 사례)를 어떻게 돋보이게 할 수 있을까에 대해 선배들한테 팁도 얻고 제 스스로도 좀 찾으려고 했던 것 같아요. CN III 한 명을 만들기 위해 다 같이 쓰며 만들어지는 거죠.(참여자 1)

승단하신 선생님들이 읽어 보신 후에 좀 더 현실적인 피드백을 얻었고, 그게 확실히 도움이 되더라고요.(참여자 2)

본인들이 CN III 육성학원이라고 얘기하면서 이런 거(간호 사례)를 굉장히 잘 봐주는 선생님들이 있었어요.(참여자 3)

다. 통과를 위해 집중한 나만의 노력

오류 같은 걸 없애려고 논문을 많이 찾아봤어요. 의사 논문도 그렇고, 저희 간호학 논문도 그렇고.(참여자 2)

사례를 많이 읽고 생각하다 보니까, 모든 사례에 CN III 사례용 단어를 쓴다면 어떻게 써야 하지라는 게 머릿속으로 항상 그려지는 거예요. 무슨 내가 작가가 된 거 마냥요(웃음).(참여자 3)

제가 책을 그렇게 좋아하는 스타일은 아닌데, 그거(간호 사례)에 관한 책을 많이 읽어서 어떤 객관적인 것을 좀 가져올까? 이런 생각들을 많이 했던 것 같아요.(참여자 3)

(3) 힘들지만 값진 경험

몇몇 참여자들은 동료평가 과정에서 탈락하기도 하고, 탈락하는 과정을 지켜보면서 경력이 얼마 되지 않은 후배 간호사들로부터의 평가가 얼마나 믿을 만한가에 대한 의구심을 가지기도 하였다. 하지만 동료평가의 필요성에 대해서 공감하고 있었다. 마지막 평가 단계인 인터뷰는 무작위로 배정된 타 부서의 UM(수간호사)에 의해 진행되었다. 나의 간호에 대해 피력하는 과정인 만큼 두렵거나 어렵게 느껴졌지만, 인터뷰에서 듣는 조언이 가치 있는 경험이라고 생각하였다.

가. 동료평가와 인터뷰는 어렵지만 필요한 과정

동료평가에서 떨어지는 경우가 없을 거로 생각했는데 그게 나왔으니까 너무 속상한 거죠(고개를 푹 숙임).(참여자 4)

저는 동료평가는 꼭 필요하다고 생각해요. 사실 그 동료평가가 정말 객관적이겠냐는 생각은 들기는 하지만, 정말 이런 거(간호 사례)는 잘 풀어내는 간호사가 실제로 동료들한테는 굉장히 못 하는 케이스가 있을 수도 있거든요.

(참여자 5)

저는 사실 동료평가가 무슨 의미가 있나 생각했었는데, 그 단계에서 떨어지는 경우가 생각보다 많더라고요. 그래서 오히려 이제(동료평가) 꼭 필요하다는 생각이 들었어요.(참여자 8)

나. 한 번의 도전으로 이루어 내기를 바람

이렇게 엄청나게 노력해서 쓰다 보니까 한 번에 되고 싶은 욕심이 생기더라고요. 왜 선배들이 그렇게 한 번에 되고 싶어 했는지도 알겠더라고요.(참여자 1)

그때만 해도 ‘나 이번에 꼭 붙어야 해’, ‘이런 건 두 번은 못 하겠다’ 하면서 쓰긴 썼죠. 어려웠으니까요.(참여자 6)

저도 두 번은 못 쓰겠다는 생각을 솔직히 하게 되었어요.(참여자 7)

(4) 통과하지 못해도 여러 번 도전하게 됨

대부분 참여자가 1회의 도전으로 성공하지 못할 거라는 생각을 하고 있었고, 참여자의 절반 정도는 2회 이상의 도전으로 승단에 성공하였다. 불합격의 원인을 본인의 부족함으로 돌리고 더 발전할 기회로 생각하여 계속해서 도전하였다.

가. 여러 번의 도전에서 통과하지 못함

사실 쓰면 된다고 생각했어요. 그랬는데 그걸 6번이나 쓰게 될 줄은 몰랐죠. 하지만 저도 이제 할 때가 되었고, 이런 기회가 있으면 당연히 해야 한다고 생각하는 편이어서 쉬지 않고 계속 지원하긴 했어요.(참여자 3)

다른 방향으로 안 할 수 있다는 생각은 전혀 못 했어요. 당연히 해야 한다고 생각했고, 그래서 여러 번 지원하게 됐죠.(참여자 4)

나. 불합격의 원인을 생각하며 나를 돌아봄

시간 안에 쓰는 것에만 급급하다 보니 흐름을 잘못 파악했던 것 같더라고요. 그래서 좀 더 내용도 찾아보는 등 부족한 부분이 무엇이었는지 스스로를 돌아보게 되었어요. 처음에 떨어졌을 때는 좀 억울하기도 했는데 나중에 되

고 나니깐 한 번 잘했다는 생각도 들더라고요. 좀 더 발전할 수 있는 계기가 되었어요.(참여자 2)

상반기 지원하고 떨어졌는데 하반기에 바로 승단 지원하실 분 이러니까.. 상차에서 회복되지 않은 상태에서 또 지원하라고 하는 느낌이었어요.(참여자 3)

두 번째 떨어졌을 땐 많이 속상했어요. 차라리 빨리하고 말자는 생각으로 욕심도 내고 악착같이 해서 세 번까지 쓴 거긴 하죠.(참여자 4)

인생에서 어려운 상황이나 안 되는 일은 없다고 생각하고, 노력하면 어떤 일이든 할 수 있다는 개인적인 신념이 있었어요. 여러 번의 실패는 제가 병원에서 원하는 CN III 의 능력이 부족했기 때문이라 생각해서 쉬지 않고 계속 지원할 수 있었어요. CN III 가 안 되었으면 고연차임에도 불구하고 자격을 갖추지 못한 사람으로서 자존감이 저하되어 근무 환경에서 자신감 없이 일했을 것 같아요.(참여자 4)

3) 간호사로 인정받는 최고의 찬사인 CN III 타이틀

본 범주에서는 CN III 승단이 확정되었을 때 느꼈던 다양한 감정이 담겨 있었다. ‘CN III 승단 합격에서 환희, 안도, 미안함을 느낌’, ‘승단이 가져다준 보상’의 2개의 주제로 구성되었다.

(1) CN III 승단 합격에서 환희, 안도, 미안함을 느낌

승단이 된 후 뿌듯함, 환희 등과 같은 기쁜 감정과 병원에서 공식적으로 인정받았다는 감정이 주를 이루었다. 한편으로는 어려운 숙제를 끝낸 것 같은 안도감이 들기도 하였다. 직위가 상승하는 승진을 했을 때와는 다르게 내가 주도해서 이루어 냈다는 데서 오는 성취감이 느껴졌다. 그러나 함께 도전했던 동료들이 떨어짐으로써 승단한 기쁨을 맘껏 누리지 못한 것에 대한 아쉬움도 있었다.

가. 드디어 해냈다는 뿌듯함과 환희

합격하니까 막 노랫소리 터지고 폭죽 터지고...내가 이런 사람이었구나. 나는 안 될 줄 알았는데 내가 그런 반열에 드네...나 대단한 사람이었네. 약간 이런 느낌도 들었어요.(참여자 5)

너무 좋고 '이게 되었네?' 약간 이런 느낌? 왜냐하면 그 CN III 자체가 되게 큰 문턱이 같았거든요. 뭔가 병원 생활에 있어서 정말 원하던, 차원이 다른 레벨(수준)이라고 생각했었기 때문이죠. 사실 우리는 간호하는 사람이잖아요. 간호에서의 그런 전문성을 인정받은 느낌은 CN III가 훨씬 크죠. (참여자 5)

약간 의아함도 있으면서 놀라기도 하고. 제일 최고 나의 기분을 표현하자면...(잠시 생각을 멈춤). 내가 그걸 해낸 거에 대한 놀라움, 대견함, 뿌듯함, 환희...(참여자 6)

나. 큰 숙제를 해낸 안도감

숙제 끝낸 그런 느낌이기도 하고, 뿌듯하기도 하고...(참여자 2)

기쁨보다는 안도가 컸던 것 같아요. 엄청 기뻐하기보다 진짜 큰 숙제를 해결한 느낌이었어요.(참여자 11)

다. 내가 주도해서 만들어 낸 소중한 커리어(경력)

승진했을 때랑 비교하면 CN III 승단은 나 스스로 쟁취한 느낌 훨씬 주도적이죠. 과장은 내가 주도적으로 뭘 한다고 해도 어떤 성과와 타인에 의한 평가로 올라가잖아요. 누가 달아주는 것 같은 느낌이죠. 그런데 이걸(승단) 좀 다르죠. CN III는 내가 훨씬 주도적으로 노력을 해야 하는 부분이 있고, 어필(호소)을 해야 하는 부분이 있으니까, 성취감이 더 크죠.(참여자 5)

제 생각으로는 이게 승진하고는 좀 다르잖아요. 저는 오히려 CN III가 된 게 승진한 것보다 더 대단한 것 같은데... 그러니까 승진은 뭔가 내가 엄청나게 노력해서 되는 느낌은 아니잖아요. 저는 직위가 달라진 것보다 CN III 승단한 게 더 기분이 좋았던 것 같아요.(참여자 8)

간호 경력에 하나의 획을 긋는 것 같아서 좋긴 했지만 이렇게까지 힘들게 해야 하나 그런 생각도 들었어요, 이 바쁜 근무 환경에도 불구하고 이런 거(간호 사례)를 작성해서 어쨌든 나의 커리어(경력) 하나를 쌓은 거니까 스스

로 대견하고 좀 기뻐던 것 같아요.(참여자 9)

라. 함께 도전한 동료의 불합격으로 눈치가 보임

(같이 도전한)선배가 떨어져서 제가 마냥 기쁜 척을 할 수는 없는 상황이
였죠. 그래서 그냥 조용히 있었던 것 같아요.(참여자 1)

결국 (CN III)되는 것도 저만 됐고, 올드(선배) 선생님은 안 됐으니까 저는
이게 자랑하고 싶은 게 아니고 오히려 감추고 싶고, 뭔가 미안한 듯한 감정
이 들었어요. (함께 도전한)이 선생님도 이걸(간호 사례) 쓰시면서 얼마나 맘
고생 했을지를 너무 잘 아니까 제가 막 기뻐하지 못하겠더라고요.(참여자 7)

내가 되고 다른 선생님이 안 돼서 되었다는 것을 크게 기뻐하거나 대외적
으로 많이 얘기하기가 조금 불편한 상황이었어요. 축하받아야 할 일임에도
불구하고 축하받지 못하는 거는 너무 슬픈 일이죠. 승진도 그렇지만 솔직히
승단이 승진보다 더 대단한 거잖아요? (참여자 8)

(2) 승단이 가져다준 보상

승단으로 얻은 보상으로는 역시 상, 하반기에 주어지는 인센티브를 꼽았으며,
그다음으로는 CN III 배지를 들었다.

가. 승단의 확실한 인센티브는 money

금전적 보상이 따라붙는 게 진짜 큰 인센티브라고 생각하거든요. CN III 승
단 소지만으로 나의 가치에 대해서 주는 돈이기 때문에 금액보다는 준다는
거에 의미가 더 있는 것 같아요.(참여자 11)

나. 합격징표인 영광의 CN III 배지를 달게 됨

저는 배지 달고 다니고 싶었어요. 너무 기대하고 있었기 때문에 기다리고
있어요.(참여자 1)

이 배지가 될 수도 있겠죠. 이게 어떻게 보면 주장 축구선수의 완장 같은
거잖아요? 저는 그런 생각이 들었어요.(참여자 2)

저는 CN III 배지를 받고 나서부터 지금까지 달고 다니는데 아무도 못 알

아빠요.(그래서 속상하긴 하죠).(참여자 7)

4) 전문성이 강화된 간호사로 거듭나게 되는 밑거름이 됨

본 범주에서는 CN Ⅲ로 승단하면서 달라진 나의 모습을 되돌아보면서 느낀 점으로 구성되었다. 승단을 통해 간호의 가치를 깨달았고, CN Ⅲ만이 될 수 있는 책임 간호사 직책을 맡으면서 진정한 리더로 성장할 수 있었다. ‘승단으로 한층 성장한 나를 발견함’, ‘승단으로 간호의 가치를 깨닫게 됨’, ‘CN Ⅲ가 되면서 진짜 리더로 성장함’의 3개 주제로 구성되었다.

(1) 승단으로 한층 성장한 나를 발견함

업무를 하면서 내가 하는 간호 활동에 대한 영향력에 대해 생각하게 되었고, 평상시 일상적으로 해 왔던 업무 가운데서도 진정한 간호를 찾아가는 전환점이 되었다고 하였다.

가. 일상의 업무가 간호임을 깨닫게 된 승단

예전에는 그냥 일상적으로 했던 나의 업무였다면, (승단 후에는)’이것도 간호다.’라는 식으로 생각의 전환이 되는 계기가 됐어요.(참여자 2)

나. 어렵고 힘들지만 정상에 도달하면서 부쩍 성장함

나를 한번 되돌아볼 기회가 되었고, 스스로 좀 정리해 볼 시간이 되어서 도움이 되긴 했죠. 그러면서 성장이 있었다고 생각하긴 했었어요. 비록 여기까지 오는 길이 쉽지는 않았지만요.(참여자 7)

(2) 승단으로 간호의 가치를 깨닫게 됨

간호에 대한 시선과 마음이 긍정적으로 바뀌면서 조직에 더욱 몰입하게 되었고, 변화를 경험하면서 CN Ⅲ가 주는 가치가 무엇인지에 대해 생각해 볼 수 있는 계기가 되었다.

가. 승단 후 간호를 바라보는 시선과 마음이 달라짐

CN III가 되고 나서는 나의 행동 하나하나에 의해 다른 사람들이 좌지우지 되겠다는 생각이 많이 들면서 마인드(관점) 자체도 확 바뀌었고요. 긍정적인 태도뿐만 아니라 제 스스로의 마음가짐도 달라졌다고 생각해요.(참여자 5)

훨씬 시야가 달라지고, 넓게 생각하게 되고, 한 번 더 생각하게 되고..(중략)
제가 그때 한창 질풍노도의 시기라고 했었잖아요. 병원 때문에 내가 유산을 했고 임신이 안 되고 했다고. 그런 negative(부정적)로 투사했던 부분이 싹 없어졌어요. 내가 힘들지만, 조직에서 이렇게 나를 인정해 주고, 나의 노력을 알아봐 주는구나! 라는... 그런 욕구가 충족이 확 돼 버리니까 더 열심히 하게 되고, 병원에서 하라는 것도 잘하게 되고, 술선수범하게 되더라고요.(참여자 5)

(3) CN III 가 되면서 진짜 리더로 성장함

참여자 대부분은 CN III 승단 후 책임 간호사가 되는 경험을 하였다. 책임 간호사가 되면서 일반 간호사일 때에는 몰랐던 여러 업무를 알게 되면서 진짜 리더로 성장한다고 느꼈다.

가.. CN III 만이 될 수 있는 책임 간호사 직책

리더 업무를 할 때 동료들에게도 기회를 주고 인정해 주게 되었어요. ‘이런 부분도 리더로서 중요하구나’라는 생각이 들어서 그런 말(인정하는 말)들을 좀 했던 것 같기는 해요.(참여자 1)

CN III가 되고 나서 CN(책임 간호사)을 하면서부터 비로소 진짜 간호 리더가 된 느낌이었어요.(참여자 3)

CN(책임 간호사)을 하면서 unit(부서)가 돌아가는 거(운영되는 것)를 알게 되고, 타 부서와의 협조 방법도 알게 되면서 나를 굉장히 성장하게 해 줬던 것 같아요. 근데 CN III가 없었으면 못 했겠죠. 그래서 이 모든 게 CN III가 발판이 된 것 같아요.(참여자 6)

나. CN III가 되면서 명확해지는 나의 역할

‘내가 이 정도의 직위에, 이 정도의 커리어(경력)를 가졌으면 병원에서 기대되는 바에 부응하기 위해 뭔가를 해야 한다’라고 어떤 코스(과정)처럼 얘기들 하시죠.(참여자 1)

CN III를 하니깐 어떤 교육자의 역할을 조금 분담해 주시는 것 같더라고요.(참여자 3)

사실 이런 걸(승단 도전) 해 봄으로써 비판적 사고도 하게 되고, charge(책임 간호사)의 역할에 대해 조금 더 생각하게 됐던 것 같긴 해요.(참여자 7)

CN III가 되고 나니깐 다음 준비하는 과정의 선생님들한테 내가 아는 최소한의 지식을, 피드백 등을 줄 기회가 생기고, 내가 준비했던 것들을 공유해 줄 기회도 생겨 좋았어요. (승단에 대한) 간접 경험을 할 수 있었다고 해야 하나...(참여자 9)

5) 개선 포인트가 있지만 꼭 필요한 승단 제도

본 범주에서는 힘들게 이뤄낸 성과에 비해 적다고 느끼는 보상과 성장에 따른 업무나 역할이 달라질 것임을 예상했었지만 기대에 못 미치는 수준인 것에 대한 아쉬움이 나타났다. 또한, 개인이 스스로 학습하고 발전하는 과정에서 얻은 경험을 토대로 조직이나 상사의 지시나 강제가 아니라 자발적으로 선택하고 동기부여 되어 발전해 나가기 바라는 마음이 담겨 있었다. 경력개발 시스템의 장점을 알기에, 모든 참여자들이 개선이 필요함에도 불구하고 승단 제도가 꼭 지속되기를 바랐다. ‘적절한 보상과 CN III 역량에 맞는 직무가 필요함’, ‘승단과 유지 과정이 지원자 중심으로 개선되기를 바램’, ‘전문성을 이어주는 밭줄이 필요함’ 3개의 주제로 구성되었다.

(1) 적절한 보상과 CN III 역량에 맞는 직무가 필요함

앞서 승단에 대한 인센티브가 주어진 것에 대한 만족감도 컸지만, 일부 참여자들은 들인 노력에 비해 보상이 적다고 느꼈다. 보상 체계가 달라지면 도전의 기회까지도 달라질 수 있다고 언급하였다. 참여자들은 쉽지 않은 도전에도 불구하고

고 업무나 역할에서의 변화를 기대했지만, 새로운 업무나 역할이 주어지지 않으면서 아쉬움과 무기력함을 느끼게 되었다.

가. 기대보다 적은 보상이 아쉬움

고생한 거 대비해서 누가 알아주지도 않고, 뭔가 또 (추가로) 하지도 않는 등 보상이 더 크지 않는다면 그 고생을 할 필요가 없잖아요. 그런 점이 모두에게 'CN III를 왜 그렇게 하려고 해?'라는 생각이 들게 하는 거죠. (참여자 1)

그냥 여기서(병원)일 하기 위해서 당연히 해야 하는 것이라기보다 진짜 이게(승단) 뭔가 커리어(경력)으로서 인정받고, 보상 체계가 크다면 뭔가 좀 달라질 수 있지 않을까 싶기도 한데... 잘 모르겠어요.(참여자 1)

나. 승단 후 새로운 업무나 역할이 주어지지 않음

CN III라고 해서 업무를 더 주시는 것 같지는 않았어요.(참여자 1)

지위에 따라, 즉 UM(수간호사), CN(책임 간호사), RN(일반 간호사) 그렇게 역할이 나뉘어 있지만 CLS(경력 개발시스템) 등급에 따라 업무의 차별화가 없는 게 가끔은 아쉬워요. 역할이 같다 보니 가끔은 무기력해질 수는 있는 것 같아요.(참여자 3)

간호업무를 할 때는 어떤 차별화 된 단계가 있다면 자연스럽게 '나도 CN III에 도전해 볼까?'라는 생각이 들 것 같은데 지금은 너무 차이가 없어서 동기부여가 좀 덜 되지 않나 생각도 들어요.(참여자 8)

(2) 승단과 유지 과정이 지원자 중심으로 개선되기를 바램

참여자들은 CN IV로의 도전은 망설여진다고 하였다. 힘든 과정을 통과하여 승단하게 되고, 그 역량을 그대로 지켜가기 위해 4년마다 유지하는 과정이 필요하였다. 몇몇 참여자들은 승단 후 4년이 지나 유지를 하게 되면서 겪었던 어려움에 대해서도 표현하였지만 유지 제도가 필요하다는 것에는 공감하였다. 참여자들은 승단과 유지 과정이 내적으로 생겨난 동기나 의지로 목표를 이루기를 희망하였다. 또한 어려운 고난이 아닌 즐거운 도전이었으면 하기는 바람도 있었다.

가. CN IV로의 승단 도전을 망설임

‘CN IV로 도전할 것인가?’에 대한 물음이 있는데 그거는 아직은 ‘글썄요’에요. 사실 이런 생각이려면 CN IV를 당연히 해야죠. 그런데 거기까지(CN IV)는 엄두가 안 나는 건... 사실 어나더(another) 레벨(다른 수준)이니깐요 (웃음).(참여자 5)

대부분이 CLS(경력 개발시스템) 단계에서 CN III가 끝이라고 생각하니깐 그 다음인 CN IV는 존재하지 않는다고 생각하는 거죠. CN IV는 유니콘 같은 존재잖아요.(참여자 10)

나. 4년마다 받는 유지심사는 꼭 필요함

유지 시스템의 기준을 좀 바꿔야 하지 않나 이런 생각이 들어요. 위원회도 해야 하고, 강의도 해야 하는데... 그런 것들을 이 올드(선배)간호사들이 계속 하고 있는 게 맞느냐 하는 말이에요. 후배들에게 위임해도 될 일을 선배가 계속 그 일을 할 수밖에 없는 구조가 되는 거예요.(참여자 6)

유지하는 건 힘들지 않아요. 저는 오히려 CN II로 떨어진 선생님들을 보니까 떨어질 만하다는 생각이 들더라고요... 내가 한 번 났다는 이유로 더 이상의 노력이 없는데 계속 유지를 해 준다면 뭔가 그거야말로 형평성에 맞지 않는 것 같아요.(참여자 8)

너무 무겁지 않고 가볍게(어렵지 않게), 그냥 유지 심사할 수 있는 정도의 incident(간호 사례)였으면 좋겠다는 생각이 좀 들어요.(참여자 9)

다. 자율적이고 즐거운 과정이기를 희망함

좋은 제도이긴 한데... 하기 싫다는 사람을 억지로 하게 할 수는 없는 것 같아요. 뭔가 자기가 해야겠다는 의지가 생겨야지.(참여자 2)

CN III 자체가 자율성이기 때문에 도전하라고 얘기를 해도 본인이 거부하면 강요하지는 않죠. 자기가 취약점이 있음에도 불구하고 도전해서 뭔가 성취를 느껴야 그다음 단계를 할 수 있는 거라서 열정이 있는 사람들이 하는 것 같아요.(참여자 3)

저는 동료평가를 할 거면 몇 명 말고 부서 전체를 해야 한다고 생각해요. (참여자 5)

이 제도의 목적이 내가 액팅(일반 업무)을 하면서도 인정받으며 즐거울 수 있게 만들려고 만든 제도인데 언젠가부터는 CN(책임 간호사) 때문에 이거(승단)를 해야 하는 다른 목적의식이 생긴 거죠. ‘통과야 아니면 탈락이야?’라는 결과와는 상관없이 과정 자체가 좀 즐거웠으면 좋겠는데... 많이들 지원해 보고 떨어지기도 하고... 이랬으면 좋겠어요. 떨어지는 게 너무 두렵지 않게 말이죠. 동료평가도 꼭 필요하다면 N 수(평가자의 수)를 늘려야 될 것 같아요.(참여자 11)

(3) 경력개발 시스템이 지속되어야 한다고 생각함

참여자들은 전문성을 향상시키고 발전할 기회가 필요하다고 입을 모았다. 병원과 간호부는 간호사의 역량을 개발할 수 있도록 다양한 분야에서 경력을 쌓을 수 있도록 돕고 있었다. 참여자 대부분은 이런 승단 제도의 필요성에 공감하여 계속 유지, 발전되기를 희망하는 마음을 가지고 있었다.

가. 전문성을 이어주는 밭줄이 필요함

저는 이 시스템이(제도) 계속 보완되면서 존속해야 한다고 생각하는 사람인 것 같긴 합니다.(참여자 1)

병원에 오래 다닐 거면 당연히 해야 한다고... 현실적으로는 말해 주고 있죠.(참여자 3)

주위에 있는 선배들, 즉 미리 승단한 사람들이 아래 사람들에게 밭줄을 던져주면서 잘 이끌어 줄 수 있는 그런 제도가 되어야 한다고 생각해요.

(참여자 3)

‘어차피 내가 이 병원 조직에 있으려면 한두 번은 너도 해봐야 한다. 그리고 할수록 어떤지 감도 잡힐 것이고, 너 정도면 충분히 할 수 있어’라고 후배들한테 계속 얘기하고 있어요.(참여자 5)

3. 현상학적 글쓰기

현상학적 글쓰기는 연구 분석을 통해 나타난 경력개발 시스템으로 승단한 CN III 간호사의 경험에서 확인된 의미 있는 진술문을 총체적으로 진술하고, 하위 주제와 주제의 공통적인 요인을 통합하여 간호사 경험의 본질적 구조를 기술한 것이다. 경력개발 시스템으로 승단한 CN III 간호사의 경험에 대한 현상학적 글쓰기는 다음과 같다.

간호사들이 경력이 쌓여감에 따라 개인적 필요성, 선배 간호사나 수간호사(UM)의 무언의 압박이나 기대를 충족시키기 위해 경력개발 시스템 지원을 생각하게 된다. 이미 충분한 역량이 갖춰져 있음에도 불구하고 스스로 준비가 덜 되었다고 느끼거나, 승단 후 추가적인 업무가 가중될 것을 예감하고 지원을 망설이기도 한다. 간호 상황에서 이루어지는 행위, 판단력 등의 능력을 갖춘 선배 간호사로서 후배 간호사에게 본보기가 되고 싶어 하고, 나만의 고유한 간호 가치관을 공식적으로 인정받고 보상받고 싶은 욕구를 충족시키기 위해 지원하게 된다. 또한 CN(책임 간호사)이 되기 위한 필수 조건이 CN III 단계이기 때문에 지원하기도 하였다.

경력개발 시스템은 승단 지원서, 자가 평가 및 UM 평가를 포함한 업무수행 평가서, 간호 사례(incident) 작성, 동료평가, 직접 면담이라는 여러 단계를 거친다. 가장 간호사들이 어려워하는 과정은 단연 incident 작성으로 나타났다. 최근 6개월 이내의 간호 경험 중 나의 역량이 돋보이는 간호 사례를 찾는 것은 하늘의 별 따기처럼 어려운 일이라고 생각하였다. 막상 그런 사례를 찾게 되더라도 글 쓰기가 습관화되지 않은 간호사들에게는 흡사 백일장 대회를 방블케 할 정도의 어려움이 있었다. 나의 사례를 돋보이게 하기 위한 표현을 해야 할 것 같은 부담감 때문에 힘들어하기도 하였다. incident 작성을 위해 나침반처럼 방향성을 잡아 주는 UM, CN III 육성학원의 일타 강사처럼 사례 선정부터 퇴고까지 꼼꼼히 살펴봐 주는 선배 간호사, 석사 논문을 쓰는 정도로 문헌 고찰도 많이 하고, 기존 사례집의 분석까지 하는 지원자. 이 모두가 노력하여 하나의 작품이 탄생하게 되었다. 때로는 동료평가 단계에서 탈락하여 속상하기도 하였지만 부서에서 보이는 나의 모습에 대한 성찰의 계기가 되었다고 한다. 심층 인터뷰 과정이 부

담스럽기도 했지만, 사례를 바탕으로 추후 간호업무를 할 때 더 집중해야 할 것들에 대한 조언 등을 받은 덕분에 더 많이 배울 수 있었다. 지원자의 한결같은 바람은 한 번의 도전으로 통과하는 것이다. 하지만 불합격이 되더라도 포기하지 않았다. 오히려 본인의 부족한 부분에 대한 자기 인식을 하고 합격이 될 때까지 쉬지 않고 재도전 함으로써 험준한 등반을 성공적으로 이루어 내었다.

CN III가 되고 나서 간호사들은 뿌듯함, 환희 등의 긍정적인 감정과 함께 숙제를 마친 것 같은 안도감을 느꼈다. 승진했을 때와는 달리 내가 주도해서 만들어 내고, 스스로 쟁취했다는 느낌이 들어 간호 경력에 하나의 획을 긋는 것과 같은 강력한 경험을 하였다. 하지만 함께 도전했던 동료의 낙제로 기쁨을 충분히 느낄 수 없었고, 미안함과 죄책감도 들어 불편했다고 한다. 그런데도 금전적인 인센티브와 영광스러운 CN III 배지를 승단이 가져다준 보상으로 생각하고 자랑스러워했다.

승단의 과정으로 나를 돌아봄으로써 성장하게 되었고, 일상적으로 해 왔던 업무가 '간호'였음을 깨닫게 되었다. 질풍노도의 시기였던 때를 잘 극복해 솔선수범하는 간호사가 되고, 나의 행동이 다른 사람에게 미칠 수 있는 영향력에 대해 생각할 줄 아는 간호사가 되었다. CN III만이 할 수 있는 CN(책임 간호사)가 되면서 팀을 관리하고 동료들의 동기부여를 돕고, 좋은 의사소통도 하게 되면서 병동을 발전시키는 원동력이 되었다.

승단 후에 느끼는 아쉬움은 엄청난 노력에 비해 적은 보상과 새로운 업무나 역할이 주어지지 않는 것이었다. 자부심을 느끼게 할 수 있는 보상 체계를 더 강화하는 것이 더 많은 간호사가 지원할 수 있게 하는 계기가 될 것이다. 또한, 업무나 역할이 승단 전후로 차이가 없어 인정의 욕구를 충분히 반영해 주지 못한다고 생각하고 있으므로 CN III 역량에 맞는 전문적인 직무가 부여되어야 한다. 간호사들은 스스로 경력개발 계획을 수립하도록 지원하고, 지원 과정이 즐거운 과정이 되도록 지원자 중심으로 변화되길 요구하고 있었다. CN III 단계는 지속되는 것이 아니라 4년마다 유지 단계를 거쳐야 한다. 이 단계를 유지하지 못하면 CNII로 단계가 하향된다. 유지 단계 역시 같은 과정을 거쳐야 하지만 승단 단계만큼 어려운 수준은 아니다. 위원회 활동 등 필수과정 등이 포함되어 있어 후배 간호사들에게 기회를 제공해야 할 시기임에도 필수 요소라 어쩔 수 없이 해야 한다고 했다. 그러나 현 단계를 유지하기 위해 지속적인 노력이 필요하다는 점에

모두가 동의했다. CN IV로의 도전은 좀 더 고차원적인 수준이라 다소 망설여진다고 하였다. 마지막으로 경력개발 시스템으로 승단한 CN III 간호사들의 경험에 대해 심층 면담을 한 결과 가장 고무적인 것은 참여자 모두가 승단 제도의 힘든 과정에도 불구하고 필요성에 대해 공감하여 계속 유지, 발전되기를 원한다는 점이다.

V. 논의

본 연구는 경력개발 시스템으로 승단한 CN III 간호사의 경험을 심층적으로 탐색하고 그 경험의 본질과 구조를 이해하고자 하는 현상학적 질적 연구이다. 경력개발 시스템은 미국을 비롯한 국외 병원에서는 일반화되어 있는 제도이고, 우리나라에서는 2개의 상급종합병원을 시작으로 현재 타 상급종합병원뿐만 아니라 중소병원에서도 그 타당성과 유용성을 인정받아 계속 확대되고 있다. 본 연구 결과, 경력개발 시스템으로 승단한 CN III 간호사의 경험에 대한 5개 범주는 ‘지금보다 성장하려는 목적으로 선택한 승단 과정’, ‘전문성을 인정받기 위한 험준한 동반’, ‘간호사로 인정받는 최고의 찬사인 CN III 타이틀’, ‘전문성이 강화된 간호사로 거듭나게 되는 밑거름이 됨’, ‘개선 포인트가 있지만 꼭 필요한 승단 제도’이다.

경력개발 시스템에 대한 이해도 및 필요성에 높은 점수를 보인다고 한 연구 결과(Park et al., 2014)처럼 본 연구의 참여자들 모두 경력개발 시스템의 필요성을 질문에 동의하고 이 제도를 추천한다고 하였다. 간호역량은 능력을 갖춘 전문직 간호사가 자신의 역할을 능숙하게 수행하는 능력을 의미한다. 임상 등급별로 간호사의 간호역량에도 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(Cho et al., 2015). 경력개발 시스템에 지원하는 간호사들은 단계별 운영 특성을 파악하여 선수학습이나 추천학습 등을 준비해 오고 있다. 경력개발 시스템 지원할 때 심한 스트레스를 받고, 경쟁적인 분위기 및 불공평한 심사에 대한 걱정, 승단 심사와 자격 유지 및 탈락으로 인한 위축, 근무 의욕 저하 등 부정적인 측면이 존재하기 때문에 이를 예방하기 위해서는 제도를 적용한 후 그 효과에 대한 평가를 시행해 보완 및 개선해 나가야 한다(Kwon et al., 2007). 간호사들이 승단을 통해 성장한 나를 발견하고, 간호를 바라보는 시선이 달라지고, 금전적인 보상을 통해 만족을 느끼게 되었다고 하였다. 이는 경력개발 시스템의 만족을 느끼는 요인으로는 동료들의 인정, 개인적인 만족감, 전문성 성장, 재정적 인센티브, 인정이 포함되었다는 연구 결과와도 일치한다(Riley et al., 2009). 참여자들은 incident(간호 사례) 작성에서의 어려움을 가장 많이 호소하였다. 간호 사례를 최근 6개월 이내의 사례 중에서 적당한 사례를 골라야 하는 어려움, 행동을 말로 표현하는 데 익숙지

못한 데서 오는 어려움, 여러 사람의 각기 다른 피드백, 때로는 과도한 표현으로 포장해야 하는 데서 오는 어려움 등이었다. 이는 경력개발 시스템의 접근성을 높이기 위해 분기별 지원접수가 아닌 상시 지원접수가 가능하도록 변경하고, 지원과정 중 과도한 서류 준비를 줄임으로써 승단에 성공한 사례들이 많아져 간호사의 보유율 증가, 조직 몰입과 직무 만족도를 높였다는 연구 결과(Allen et al., 2010)를 고려한 다른 접근이 필요하다. 경력개발 단계가 올라감에도 불구하고 부서 내 업무 내용이 같아 승단이 업무와의 연계성 결여로 이어질 수 있음을 우려한다고(Ahn, 2019) 한 연구 결과처럼 경력단계별 업무의 차별화가 필요할 것으로 생각한다. 전문 직업성이 높을수록 직무몰입과 조직 몰입이 높아져 이직 의도가 낮아지므로(Han et al., 2010) 경력개발 시스템의 문제점을 잘 보완한다면 경력 간호사의 이직률도 감소할 것으로 기대할 수 있을 것이다. 일 대학병원 중환자실 간호사의 경력개발 시스템에 대한 경험을 분석한 연구 결과 경력개발 시스템의 효과로는 승단에 대한 욕구, 성취감 같은 내적 효과와 자신의 이력과 간호역량을 확인하며 성장할 기회가 되었다는 외적 효과가 있었다. 한편 경력개발 시스템의 저해 요인으로는 제도적 요인으로 승단 기준의 모호함, 경력개발 시스템 활용의 제한, 내용적 요인으로 업무 내용과 승단 단계의 연계성 결여, 업무 과다, 교육 내용의 부적합, 개인적 요인으로 경력개발 시스템에 대한 인지도 부족, 낮은 보상에서 오는 만족도와 성취감 결여가 있다고 하였다(Ahn, 2019). 본 연구에서는 중환자실 간호사뿐만 아니라, 경력개발 시스템에 지원할 수 있는 대상자인 일반 병동, 중환자실, 수술실, 응급실 간호사 모두를 대상으로 한 경험을 통해 경력개발 시스템의 내, 외적 효과를 확인하였고, 승단 절차상의 어려움을 줄일 수 있는 유연성, 승단 단계별 업무의 차별화, 좀 더 높은 수준의 보상 등이 필요함을 알 수 있었다.

Maslow의 욕구 위계 이론에 따르면, 인간은 생리적 욕구, 안전 욕구, 소속 욕구, 존중 욕구, 자아실현 욕구의 다섯 욕구가 있다. 이 중에서 존중 욕구는 승진이나 교육 기회를 통해 지위나 명예를 얻고, 타인이나 조직으로부터 인정을 받고자 하는 욕구를 의미한다(Kim, 2019). 조직에서 존중의 욕구가 충족되면 간호사는 조직에 대한 정서적 몰입과 헌신이 높아질 뿐만 아니라(Park et al., 2017), 자신의 잠재적 능력을 발휘함으로써 자신감과 직무 만족도가 향상되며, 이직 의도가 줄어든다(Kim & Shin, 2021). 따라서 간호사들이 조직 내에서 존중과 인정을

받을 수 있도록, 객관적인 승진 기준과 투명하고 공정한 평가 시스템이 마련되어야 한다.

본 연구에서는 경력개발 시스템으로 승단한 CN III 간호사가 어떤 경험을 하는지에 대한 현상을 밝혔다는데 의의가 있다고 하겠다. 간호사들은 경력개발 시스템을 통해 자신의 전문성을 더욱 명확히 드러내고, 이를 통해 더 가치 있는 경험에 대한 보상을 받기를 희망하고 있다. 간호사들의 경력개발에 대한 요구와 이를 평가하는 경력개발 시스템을 통해 간호사들의 역량을 더욱 돋보이게 하고, 이를 통해 더 의미 있는 경험을 얻고자 하였다. 자율적 경력개발은 간호사의 직업적 성장과 환자 간호의 질적 향상을 도모할 수 있을 것이다.

본 연구는 경력개발 시스템이 운영되는 일 병원의 간호사를 대상으로 하였으므로 특성에 맞춰 운영되는 다른 경력개발 시스템으로 승단한 간호사의 경험과는 다를 수 있다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 경력개발 시스템으로 승단한 CN III 간호사의 경험의 본질적인 의미에 대해 파악하고, 어떤 변화가 있었는지를 탐구하기 위한 현상학적 연구이다.

본 연구의 결과 경력개발 시스템으로 승단한 간호사의 경험은 34개의 주제, 15개의 주제 모음, 5개의 범주로 도출되었다. 5개의 범주는 ‘지금보다 성장하려는 목적으로 선택한 승단 과정’, ‘전문성을 인정받기 위한 험준한 등반’, ‘간호사로 인정받는 최고의 찬사인 CN III 타이틀’, ‘전문성이 강화된 간호사로 거듭나게 되는 밑거름이 됨’, ‘개선 포인트가 있지만 꼭 필요한 승단 제도’이다.

경력개발 시스템을 통한 도전과 성공은 간호사의 전문성과 리더십을 향상하게 시키는 중요한 경험이었다. 이는 개인의 성장과 발전에 이바지하는 계기로 작용하였다. 이러한 간호사의 경력개발 경험을 바탕으로 경력개발 시스템을 개선함으로써 더 많은 간호사가 참여하고 성장 발전의 기회를 확보할 수 있도록 하는 것이 중요하다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 경력개발 시스템에 대한 양적 연구와 질적 연구를 혼합한 연구인 혼합 연구 방법에 관한 후속 연구가 필요하다.

둘째, 일 상급종합병원을 대상으로 한 제한적인 경험이라 다양한 병원에서 연구를 제언한다.

셋째, 자율적 경험을 지속적으로 이어 나가기 위해 제도적, 내용적, 개인적 요인에 대한 양적 연구를 제언한다.

참고문헌

- Andersen, H. C. (1995). *The ugly duckling*: IE Clark Publications.
- Ahn, H. J. (2019). *Measures to improve the career development system for intensive care unit nurses:Focusing on the analysis of the experience of nurses at one medical institution*. [Unpublished master's thesis], Yonsei University, Seoul.
- Allen, S. R., Fiorini, P., & Dickey, M. (2010). A streamlined clinical advancement program improves RN participation and retention. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 40(7/8), 316-322. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3181e93978>
- Ahn, Y. S., & Choi, J. S. (2023). Nurse's perceptions of career ladder systems, job satisfaction and turnover intention: A cross sectional study. *Nursing Open*, 10(1), 195-201. <https://doi.org/10.1002/nop2.1294>
- Benner, P. (1982). From Novice to Expert. *American Journal of Nursing*, March, 402- 407. <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.3.233>
- Burket, T. L., Felmlee, M., Greider, P. J., Hippensteel, D. M., Rohrer, E. A., & Shay, M. L.(2010).Clinical ladder program evolution: Journey from 87 novice to expert to enhancing outcomes. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 41(8), 369-374.
- Chae, S. N., Ko, I. S., Kim, I. S., & Yoon, K. S. (2015). Effect of perception of career ladder system on job satisfaction, intention to leave among perioperative nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(3), 233-242. <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.3.233>
- Cho, M. S., Cho, Y., Kim, K. H., Kwon, I. G., Kim, M. S., & Lee, J. L. (2015). Development of clinical ladder system model for nurses: For

- tertiary care hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 21(3), 277-292.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2015.21.3.277>
- Cho, M. S., Kwon, I. G., Kim, K. H., Kim, M. S., & Cho, Y. (2017). Validity and applicability of clinical ladder system model for nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(3), 281-292.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2017.23.3.281>
- Choi, W. S. (2020). Husserl's Phenomenology, Phenomenological Ethics, and Phenomenological Medical Ethics. *Philosophy of Medicine*, 30, 33-71.
- Choi, H. J., & Jung, K. I. (2018). The analysis of trends in domestic research on career development of nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 19(3), 325-336.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.3.325>
- Colaizzi, P. F (1987). Psychological research as the phenomenologist views it. In Vally, R. S., King, M. (Eds.). *Existential-phenomenological alternatives for psychology*, 48-71. New York, NY: Oxford University Press.
- Colavecchio, R., Tescher, B., & Scalzi, C. (1974). A Clinical ladder for Nursing Practice. *The Journal of Nursing Administration*, 4(5), 54-58.
- Daly, K. J. (2007). *Qualitative methods for family studies and human development*. Sage.
- Fardellone, C., & Click, E. R. (2013). Self-perceived leadership behaviors of 88 clinical ladder nurses. *Nurse Leader*, 11(6), 51-53.
- Han, Y. H., Sohn, I. S., Park, K. O., & Kang, K. H. (2010). The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(2), 17-31.
- Jang, K. S. (2000). *A study on establishment of clinical career development model of nurses*. [Unpublished doctoral dissertation], Yonsei University, Seoul.

- Jung, S. W. (2005). A survey on the recognition of RNs about the adoption of the clinical ladder system. *Korean Nurse*, 44(6), 69-82.
- Kim, D. H. (2019). Validation of the Korean version of the five need satisfaction measure based on Maslow's hierarchy of needs theory. *Journal of Rehabilitation Psychology*, 26(4), 77-97.
<https://doi.org/10.35734/karp.2019.26.4.005>
- Kim, H., & Jang, K. S. (2011). Development of a clinical ladder system for operating room nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(3), 301-314.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.3.301>
- Kim, H. J., & Shin, S. H. (2021). Mediation effect of job satisfaction in the relationship between need satisfaction and turnover intention of clinical nurses. *Journal of The Korea Convergence Society*, 12(11), 445-456.
<https://doi.org/10.15207/JKCS.2021.12.11.445>
- Kim, M. S., & Park, S. (2012). Comparison of nursing performance by career levels in a nurse career ladder system. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 18(2), 284-292.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2012.18.2.284>
- Kim, M. C., & Lee, Y. M. (2023). The effect of perceived organizational support for career development on job satisfaction and organizational commitment : The mediating effect of professional career orientation. *The Journal of Social Science*, 30(1), 164-194.
<https://doi.org/10.46415/jss.2023.03.30.1.164>
- Kwon, I. G., Sung, Y. H., Park, K. O., Yu, O. S., & Kim, M. A. (2007). A study on the clinical ladder system model for hospital nurses. *Clinical Nursing Research*, 13(1), 7-23.
- Lee, M. J. (2019). Nurses' perception and willingness to pay for nursing career ladder system in general hospital. *Korea Journal of Hospital Management*, 24(3), 61-71.

- Lee, M. S., Ko, M. H., Son, H. M., Kim, J. H., & Jang, H. E. (2018). *Qualitative Research*. Seoul: Soomoonsa.
- Lee, S. Y. (2018). *A Study on Perception of Career Ladder System Career-planning and Career-commitment of Clinical Nurses*. [Unpublished master's thesis], Ewha Women's University, Seoul.
- Lee, Y. M., Jang, W. Y., & Kim, Y. H. (2013). Correlations between carrier barrier factors and nurses' turnover intention. *Global Health & Nursing, 3*(1), 34-44.
- Lincoln, Y. S., Guba, E. G. (1985). *Effective Evaluation(Eds.)*. San Francisco: Jossey & Bass Publication.
- Lysaught, J. (1970). *An Abstract for Action : The Report of National Commission for the Study of Nursing & Nursing Education*. New York: Mcgraw Hill.
- Min, A. R., & Kim, I. S. (2013). Relationship of perception of clinical ladder system with professional self-concept and empowerment based on nurses' clinical career stage. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 19*(2), 254-264.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.2.254>
- Moon, I. O. (2010). The structural model about impact of nurse's career management, career plateau, career satisfaction on career commitment. *Journal of Korean academy of nursing administration, 16*(2), 180-189.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2010.16.2.180>
- Nelson, J. M., Sassaman, B., & Phillips, A. (2008). Career ladder program for registered nurses in ambulatory care. *Nurs Econ, 26*(6), 393-398.
- Owens, A. L., & Cleaves, J. (2012). Then and now: Updating clinical nurse advancement programs. *Nursing, 42*(10), 15-17.
- Paplanus, L. M., Bartley Daniele, P., & Mitra, K. S. (2014). Knowledge translation: A nurse practitioner clinical ladder advancement program in a university affiliated, integrated medical center. *Journal of the*

- American Association of Nurse Practitioners*, 26(8), 424-437.
- Park, J. S., Kim, Y. H., & Eo, S. B. (2017). A study on team effectiveness of diversity climate: a focus on role exploration of team organizational citizenship behavior and team task characteristics. *Korean Journal of Human Resources Development*, 20(1), 189-219.
<https://doi.org/10.24991/KJHRD.2017.03.20.1.189>
- Park, K. O., & Lee, Y. Y. (2010). Career ladder system perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 314-325.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.314>
- Park, K. O., Park, S. H., Kim, Y. H., & Choi, J. H. (2014). Evaluation of a career ladder program for nurses in a hospital. *Perspectives in Nursing Science*, 11(2), 123-131.
<https://doi.org/10.16952/pns.2014.11.2.123>
- Park, K. O., & Yi, M. (2011). Nurses' experience of career ladder programs in a general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41(5), 581-592.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.581>
- Riley, J. K., Rolband, D. H., James, D., & Norton, H. J. (2009). Clinical ladder: Nurses' perceptions and satisfiers. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 39(4), 182-188.
<https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e31819c9cc0>
- Schultz, A.W (1993), Evaluation of a clinical advancement system, *Journal of Nursing Administration*, 23(2), 13-19.
- Seo G. S., Park D. J., Kim. T. H. & Kim. B. H. (2003). The Effects of Individual and Organizational Career Management on Career Satisfaction, Prospect, and Commitment. *Korean academic Society of Vusiness Administration*, 32(6), 1715-1739.
<https://doi.org/10.16952/pns.2014.11.2.123>.

- Shin, K. R. (1996). Criteria for critique of qualitative nursing research. *The Journal of Nurses Academic Society*, 26(2), 497-506.
- Yoon, M. Y., & Park, G. J. (2013). The relationships between self efficacy, autonomy and professional self conception among nurses working in intensive care units. *Journal of Wholistic Nursing Science*, 6(1), 109-122.
- Zimmer, M. J. (1972). Rationale for a Ladder for Clinical Advancement, *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 2(12), 18-24.

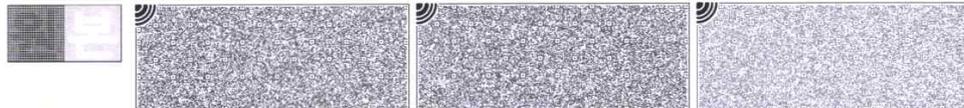
<부록 1 심의결과 통지서>

Date : 2024/06/06

주소 : 05505 서울특별시 송파구 올림픽로 43길 88 서울아산병원 TEL : 02-3010-7166

심의결과 통지서

심의결과 통지일	2024년 01월 26일		심의방법	<input type="radio"/> 정규 <input checked="" type="radio"/> 신속	
접수번호	S2023-2762-0001		과제번호	2024-0115	
과제명	간호사 경력개발 시스템으로 승단한 간호사의 성장 경험에 대한 현상학적 연구				
연구책임자	소속	어린이병원간호팀	직위	과장	성명 김보경
의뢰자	소속	IIT			
심의종류	신규과제				
심의결과	승인		연구개시, 지속, 변경사항 적용이 가능한 결과		
지속심의 주기	1년	승인유효 기간	2025년 01월 23일		
서류접수일	2024년 01월 18일		심의일	2024년 01월 24일	
심의 의견	<p>본 위원회에서는 연구자가 제출하신 신규과제를 심의한 결과 승인하기로 결정하였습니다.</p> <p>Comment:</p> <p>1. 임상연구를 처음 시행하시는 연구진의 경우, 임상연구보호센터의 동의서 관련 교육을 이수하신 후 연구를 진행하시기 바랍니다. (동의서 교육 문의: 임상연구보호센터 김설화UM (월내 7285))</p> <p>※ 교육안내: [과정명 : 임상시험 동의서 교육] [교육이수방법] 1) ARIS 접속: aris.amc.kr 2) 교육신청 경로: ARIS Home → 교육 → 학습자 → 임상종사자교육신청 → 동의서교육 → 동의서교육_임상시험 선택 → 교육신청 (또는 동의서교육_임상시험의 선택) 3) 수료증 출력: ARIS Home → 교육 → 학습자 → 나의교육현황 → 종사자 교육 이수 현황</p> <p>위험수준평가: Level I 위험(최소 위험 이내)(2명)</p>				



AMC IRB SOP (Ver 17.1_01 Dec 2023)



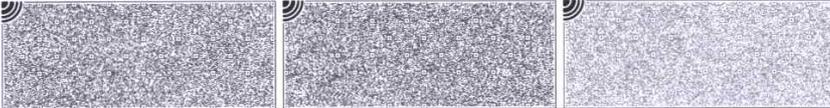
서울아산병원 임상연구심의위원회
Asan Medical Center Institutional Review Board

주소 : 05505 서울특별시 송파구 올림픽로 43길 88 서울아산병원 TEL : 02-3010-7166

	※본 임상연구심의위원회 표준작업지침에 따라 해당 연구의 지속심의 주기에 맞춰 지속심을 제출 및 승인 받아야 하며, 연구가 종료된 경우 보고기한을 준수하여 종료보고를 하여야 함을 유념하여 주시기 바랍니다. ※연구자가 명시한 모집문건 게시방법 및 장소가 적절하다고 판단함.	
연구상세 분류	생명윤리법	인간대상연구
	연구대상	기타(인간)
	연구구분	기타(질적 연구)
	연구단계	
제출자료 목록 및 버전번호		

임상연구심의위원회/기관생명윤리위원회	위원장 류민희	
본 임상연구심의위원회는 국제표준화추진회의(ICH), 의약품임상시험관리기준/의료기기임상시험실시기준(KGCP) 및 생명윤리및안전에관한법률 등 관련 법규를 준수합니다. 본 연구와 이해상충관계가 있는 위원이 있을 경우 해당 위원은 연구의 심의에서 배제하였습니다.		



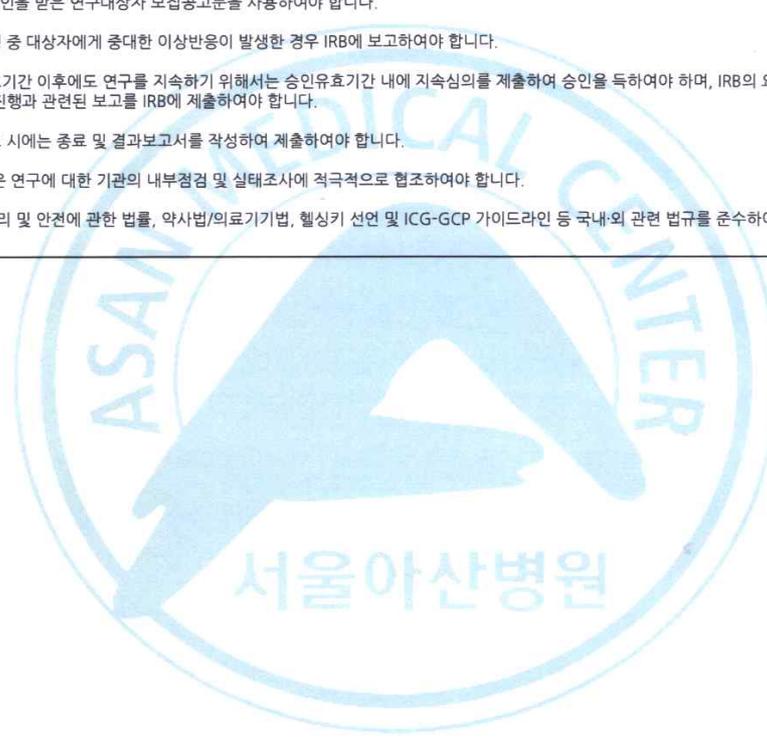


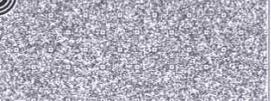


AMC IRB SOP (Ver 17.1_01 Dec 2023)	 서울아산병원 임상연구심의위원회 Asan Medical Center Institutional Review Board
------------------------------------	---

[연구자 준수사항]

1. 승인된 임상연구계획서에 따라 연구를 수행하여야 합니다.
2. 임상연구계획을 변경하고자 할 경우, 반드시 변경사항에 대해 IRB 심의를 신청하고 승인 받은 후 시행하여야 합니다.
3. 승인된 연구대상자 설명문 및 동의서는 IRB통지일이 명시된 동의서를 출력하여 사용하여야 합니다.
4. 연구대상자에게 강제 혹은 부당한 영향이 없는 상태에서 충분히 설명에 근거하여 동의과정이 수행되어야 하며, 잠재적인 연구대상자에게 연구 참여 여부를 고려할 수 있도록 충분한 기회를 제공하여야 합니다.
5. IRB의 승인을 받은 연구대상자 모집공고문을 사용하여야 합니다.
6. 연구수행 중 대상자에게 중대한 이상반응이 발생한 경우 IRB에 보고하여야 합니다.
7. 승인유효기간 이후에도 연구를 지속하기 위해서는 승인유효기간 내에 지속심의를 제출하여 승인을 득하여야 하며, IRB의 요구가 있을 때에는 연구의 진행과 관련된 보고를 IRB에 제출하여야 합니다.
8. 연구종료 시에는 종료 및 결과보고서를 작성하여 제출하여야 합니다.
9. 승인 받은 연구에 대한 기관의 내부점검 및 실태조사에 적극적으로 협조하여야 합니다.
10. 생명윤리 및 안전에 관한 법률, 약사법/의료기기법, 헬싱키 선언 및 ICG-GCP 가이드라인 등 국내외 관련 법규를 준수하여야 합니다.



			
AMC IRB SOP (Ver 17.1_01 Dec 2023)			서울아산병원 임상연구심의위원회 Asan Medical Center Institutional Review Board

<부록 2 증례기록지>

Version 1.0

< 증례기록지 >

간호사 경력개발 시스템으로 승단한 간호사의
성장 경험에 대한 현상학적 연구

본 임상연구계획서와 관련된 모든 정보는 기밀 사항이며 연구책임자의 허락 없이 외부의 자료로 사용될 수 없습니다.

연구책임자	(서명)	작성일	년 월 일
연구대상자 (영문 initial) 예: 홍길동 → HKD		식별번호	_____

[연구대상자 식별번호]

조사일: 2024년 월 일

< 면담 질문지 >

	주요 질문
도입 질문	· 경력개발 시스템에 지원했을 당시 경력은 어떠했습니까?
주요 질문	· 경력개발 시스템에 지원하게 된 계기는 무엇입니까?
	· 경력개발 시스템 참여과정에서 겪었던 갈등이나 어려움은 어떤 것이었나요?
	· 승단에 통과하기 위해 어떤 노력을 기울이셨습니까?
	· 부서에서 승단을 위해 상사, 선배, 동료에게 어떤 도움을 받으셨습니까?
	· 경력개발 시스템에 통과되었을 때 어떤 느낌이 들었나요?
	· 경력개발 시스템에 통과된 후 달라진 점은 무엇이 있나요?
	· 경력개발 시스템에 통과된 후 해당 근무지에서의 업무나 역할 등 바뀐 점은 무엇이 있나요?
	· 경력개발 시스템에 통과된 후 얻은 이익은 어떤 것이 있나요?
	· 경력개발 시스템의 평가 방법 중 어떤 점이 더 보충되어야 한다고 생각하나요?
	· 다른 간호사에게 이 시스템을 추천할 의향이 있으신가요?
	· 이야기하고자 한 것 중 하지 못한 것이나 더 보충할 내용이 있으면 말씀해 주세요.
마무리 질문	· 혹시 추후 말씀하신 것 중에 보충하거나 궁금한 사항이 있다면 다시 연락드려서 확인 요청드려도 될까요?

Version 1.0

1. 면담 일자: _____ 년 ____ 월 ____ 일
2. 면담 장소: _____
3. 면담 시간: ____ 시 ____ 분 ~ ____ 시 ____ 분 / 총 () 분
4. 인터뷰 진행자: _____

간호 연구 대상자 모집

제목

간호사 경력개발 시스템으로 승단한 간호사의
성장 경험에 대한 현상학적 연구

연구 목적

본 연구의 목적은 질적 연구 방법을 활용하여 경력개발 시스템으로 승단한 간호사의 성장 경험을 심층적으로 탐색하고 깊은 의미를 이해하고자 함이다.

대상자 선정 기준

- CN Ⅲ 이상의 간호사
- 의사소통이 원만하여 CN Ⅲ 이상의 승단 경험을 편안하게 이야기 할 수 있는 간호사
- 연구의 목적을 이해하여 자발적으로 참여에 동의한 간호사

대상자 제외 기준

- 외래 간호사, 간호부 소속 간호사, UM 이상의 간호 관리자, 임상전문간호사
- CN Ⅲ 단계를 유지하지 못한 간호사

연구 방법

- 연구대상자는 연구자와 1회의 심층 면담을 시행합니다.
- 추후 보충하거나 궁금한 사항이 있다면 전화 또는 이메일을 통한 재확인 과정이 진행 될 수 있습니다.
- 면담은 연구대상자와 상의하여 대면 또는 비대면(전화나 온라인 미팅)으로 이루어집니다.
- 면담 시간은 약 60~80분 정도 소요될 것입니다.
- 면담 내용은 녹음앱을 이용하여 모두 녹음됩니다.

예측 가능한 부작용

연구에 참여함으로써 인해 발생하는 위험은 없으나 면담 도중 정서적 불편감 등을 느끼신다면 담당 연구자에게 즉시 알려주시기 바랍니다.

제공 사항

연구 참여에 대한 감사의 마음을 담아 소정의 사례비를 지급할 예정입니다.

참여문의

서울아산병원 소아충환자실 2 간호사 김보경

E-mail : _____, H.P. : _____

서울아산병원 서울특별시 송파구 올림픽로 43길 88

ABSTRACT

The Experience of Nurses Promoted to Clinical Nurse III Through the Career Ladder System

Kim, Bo Kyung

Department of Clinical Nursing
The Graduate School of Industry

Directed by Professor

Kim, Yeon Hee, RN, Ph.D.

Purpose: The career development system is a systematic and strategic human resource management method that recognizes and rewards nurses' expertise according to their clinical experience to foster nurses with excellent nursing skills and improve the quality of nursing care.

Methods: The participants in this study were 11 nurses at CN III level or above from one tertiary hospital who volunteered to participate in the study. Data collection was between March 4 and March 28, 2024. The data collection method was individual in-depth interviews, using semi-structured and open-ended questions. The data analysis was structured the data collection and analysis based on Colaizzi's phenomenological research method.

Results: As a result of the study, it was derived into 34 themes, 15 theme cluster, and 5 categories. The five categories are 'The promotion process chosen

for the purpose of growth', 'A rugged climb to professional recognition', 'The CN III title is the highest recognition for nurses', 'The based for reborn a nurse with enhanced expertise', 'Although there are areas for improvement, career ladder system is definitely necessary'

Conclusion: This study was that it reveals the phenomenon experienced of what CN III nurses who have been promoted through the career development system experience. Nurses are hoping that a career development system will allow them to more clearly articulate their expertise and, in turn, be rewarded for more valuable experience. Through a career development system that assesses nurses' career development needs, we wanted to better recognize their skills and make their experience more meaningful.

Key words: Career Ladder, Clinical Ladder, Experience, Phenomenology