

## 임상 간호현장에서 간호사에게 요구되는 바람직한 인성: 포커스그룹 인터뷰를 중심으로

김미란\*

건양대학교 간호학과 교수

### Desirable Personality Required of Nurses in Clinical Nursing Field: Focus Group Interviews Centered On

Mi-Ran Kim\*

Professor, Dept. of Nursing, Konyang University

**요약** 본 연구는 임상간호사의 바람직한 간호 인성의 본질과 내용을 확인하여 임상간호사로서 간호역량 확보와 양질의 간호 제공을 위한 기초 자료를 제공하고자 한다. 임상 간호현장에서 기대하는 바람직한 간호사의 인성에 대해 포괄적으로 탐구하기 위하여 포커스그룹 인터뷰 분석을 시행한 질적 연구이다. 2019년 11월 30일~ 2020년 1월 20일까지 경력 5년 이상 D 지역 대학병원의 경력 간호사 6명을 대상으로 총 4회 진행하였으며, 내용 분석 방법을 통해 분석하였다. 임상 간호사에게 요구되는 인성은 '환자 간호를 위한 자기 통제와 노력의 과정', '인간 중심의 간호를 위한 구성요인', '건강한 인간관계를 만드는 영향력', 간호 '조직을 구성하고 운영케 하는 영향력', '조직의 변화와 성과를 이끌어내는 영향력' 총 5개의 주제와 17개의 하위 주제로 분석되었다. 본 연구를 통해 간호현장에서 바람직한 인성의 요소를 확인하였으며, 추후 전문직 간호역량 확보와 양질의 간호 제공을 위한 간호사 대상의 임상간호 인성 교육 프로그램 개발 연구를 제안한다.

**키워드** : 병원, 간호사, 인성, 포커스그룹 연구, 질적 연구

**Abstract** This study aims to identify the nature and content of the desired nursing personality of clinical nurses and provide basic data for securing nursing competencies and providing quality nursing as clinical nurses. This is a qualitative study with a focused group analysis to comprehensively explore the desirable nurse personality expected in clinical nursing settings. From November 30, 2019 to Jan 20, 2020, 6 nurses with more than 5 years of clinical experiences and working in a regional university hospital participated in the four focus group interviews. The collected qualitative data was analyzed by the content analysis method. The personality required of clinical nurses is 'process of self-regulation and effort for patient care', 'components for human-centered nursing', 'influence to create healthy interpersonal relationships', and 'nursing'. Configure and operate the organization. It was analyzed into a total of five main themes and 17 sub-themes: "Influence to make changes" and "Influence to bring about organizational change and results." This study confirms the desirable elements of personality in nursing practice, and proposes the application and effect verification research of clinical nursing education programs for nurses in order to secure the nursing competence of professionals and provide high-quality nursing care in the future.

**Key Words** : Hospitals, Nurses, Personality, Focus groups, Qualitative research

#### 1. 서론

급변하는 의료 환경에서 양질의 간호서비스에 대한 대상자의 요구는 증가하고 있으며, 임상현장에서는 탁월한 임상실무능력과 바람직한 인성을 갖춘 간호사를 요구하

고 있다[1]. 양질의 간호서비스 제공을 위해 간호사는 기본적으로 간호에 필요한 지식, 기술, 태도를 갖추고 있어야 하는 것 외에도 간호 업무를 수행하는 데 있어 올바른 가치관과 판단력을 지니고 행동해야 한다[2].

간호사에게 있어서 인성이란 간호사가 갖추어야 할 좋

\*Corresponding Author : Mi-Ran Kim(mrkim@konyang.ac.kr)

Received August 14, 2022

Accepted December 20, 2022

Revised September 20, 2022

Published December 28, 2022

은 품성이며, 간호실무, 대상자와의 관계, 자신의 삶의 과정에서 자기 자신을 관리할 수 있는 능력이다[3]. 간호사의 좋은 품성은 전문직업관 확립의 기본 요소가 되며[4], 실무능력과 함께 좋은 품성을 갖추었을 때 좋은 간호사라는 이미지로 평가된다[5, 6]. 또한, 긍정적인 태도, 배려하는 마음, 직장 예의, 교감하는 대인 관계와 같은 사회 직장인으로서의 능력이 신규 간호사가 갖추어야 할 핵심 역량의 하나로 도출되었으며[7], 간호지식, 간호기술과 함께 올바른 인성과 윤리의식에 대한 역량이 신규간호사에게 중요한 덕목으로 보고되고 있다[1]. 간호사와 대상자의 관계에서 간호사의 감정 전달에 의해 간호성고가 결정된다고 하였으며[8], 감정 전달에 간호사의 인성이 행동으로 반영된다고 하였다[9]. 즉, 간호의 질은 간호사가 얼마나 능숙하게 간호 실무를 수행하였는가와 함께 어떤 관점과 태도로 수행하였는가도 중요하며[10], 어떻게 수행하였는가의 기초가 되는 것이 간호사의 인성이라 할 수 있다. 선행연구에서도 간호사의 인성은 돌봄을 제공하는데 있어서 가장 기본적인 요소라고 보고하고 있으며[11], 즉 간호사가 대상자를 만날 때 보여주는 간호사 개인의 됴됨이로써 대상자에 의해 평가되어지는 것이라고 할 수 있다. 현재까지 간호사의 인성과 관련하여 명확한 기준이나 합의는 없지만[3], Nightingale이 강조한 부지런함, 인내, 관찰, 순종, 정직, 절주는 엄격한 도덕성과[12] Nightingale 선서문은 오늘날에 있어서도 간호의 중요한 가치관으로 강조되고 있다[13].

임상 간호현장에서 간호사의 인성적 역량이 간호의 핵심역량에 포함된 것은 간호계의 요구 변화와 시대의 흐름을 반영하는 것으로[11] 임상실무에서 돌봄을 실천할 수 있는 인성을 갖춘 간호사로 다양한 대상자를 접촉하고 양질의 간호를 제공하기 위해서 임상 간호현장과 간호교육기관의 간호사의 인성과 함양에 관심을 기울여야 함이 더욱 강조되고 있다. 이처럼 인성과 관련된 선행 연구들을 분석한 결과 인성은 개인의 선천적 특성이라는 정의에서 교육이나 환경과 같이 후천적으로 형성될 수 있는 바람직한 덕성을 포함하는 인격적 특성의 개념으로 정의될 수 있다[14]. 또한, 전인적으로 인간이 갖추어야 할 바람직한 모습이며, 선한 가치를 추구하고 실현하는 삶을 실천할 수 있는 역량으로 정의할 수 있다. 이를 위한 과정에서 특정한 주제에 대한 인식이나 생각을 도출하기 위한 토론 방식을 통하여 참가자들의 선택된 주제에 대하여 사람들의 심도 있는 생각이나 의견을 이끌어내어 그 경험이 어떠한 지 알아보는 것으로 어떤 주제나 문제는 다른 사람

들에 의해 다르게 경험되어지기 때문에 다른 사람들의 경험의 다양성을 이해하는 데 적합한 연구 방법이다[15]. 이에 본 연구에서는 구성원들의 합의 도출이 연구의 주요 목적에 해당하므로 연구의 목적에 유용한 연구방법론인 포커스 인터뷰 분석기법을 연구방법으로 선택하여 수행하였다.

따라서, 본 연구에서는 임상간호사의 바람직한 간호인성 확립을 위해 전문성을 갖춘 경력직 간호사들의 다양한 경험과 간호현장의 의견을 다각적으로 반영한 자료를 구성하고자 하며 이는 추후 임상간호사와 간호학생의 전문직 간호역량 확보와 양질의 간호 제공을 위한 기초 자료 확립에도 도움을 줄 것으로 기대된다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 임상 간호현장에서 기대하는 바람직한 간호사의 인성에 대해 포괄적으로 탐구하기 위하여 포커스그룹 인터뷰 방법을 활용하여 내용 분석방법으로 자료를 분석한 질적 연구이다.

### 2.2 연구대상

자료 수집은 2019년 11월 30일부터 2020년 1월 20일까지 연구 대상자의 윤리적 보호를 위해 건양대학교 생명윤리 심의위원회에서 심의 및 승인을 받은 후에 진행하였다(IRB No: KYU-2019-344-01). 본 연구 대상자는 대전 지역 종합병원에 근무하는 임상 경력 5년 이상의 현직 간호사로 간호학생 교육 및 신입간호사 교육의 경험이 있는 간호사를 선정하였으며, 선정 근거는 대부분의 간호학과 졸업생이 졸업 후 의료기관에 취업하고 추후 다른 분야로 이직할 경우에도 간호사에게 임상경험은 기본이 되기 때문이다. Banner, Tanner와 Chesla(2009)[16]의 연구에서도 간호사의 숙련 단계 5단계 중 전문가 단계를 5년 이상의 경력이 있는 자로 정의하고 있으며, 5년 이상의 경력 간호사는 상황을 이해하고 그에 대한 적절한 조치를 취할 수 있으며 풍부한 임상 경험을 바탕으로 각 상황을 직관적으로 판단하고 문제의 핵심을 정확하게 파악하고 해결할 수 있다고 하였다. 따라서 임상 경력 5년 이상으로 대상자를 제한하여 전문가 수준에 있는 경력 간호사가 임상 현장의 간호사에게 요구하는 인성을 제대로 경험하고 최종적으로 판단함으로써 연구에 대한 신뢰도를 높이고자 하였다. 포커스 그룹 면담은 '한 그룹 당 6-10명으

로 제한하는 것이 효과적이다' 라는 근거 하에[17] 한 집단의 대상자 수를 6명 내외를 기준으로 고려하였으며 그룹 구성원 구성에서 포커스 그룹은 일반적으로 주제와 관련하여 공통의 특성을 가지고 선택한 참가자로 구성되는 점을 감안하여 최종적으로 6명의 대상자로 구성하였다.

### 2.3 자료수집 및 절차

면담 장소는 면담에 참여하는 참여자가 인터뷰에 집중할 수 있도록 연구자가 근무하는 조용하고 독립적인 공간인 세미나실에서 진행하였다. 포커스그룹 인터뷰 진행 시간은 1회 당 연구 질문과 선행 연구를 참조하여 2시간 내를 최대한 준수하였으며 총 인터뷰는 진행자의 질문에 더 이상 새로운 내용이 확인되지 않거나 자료의 내용이 포화되었다고 판단될 때까지 진행하였다. 1차 인터뷰 자료는 2차 인터뷰 시작 전에 분석을 종료하여 다음 인터뷰 진행에 반영하였으며, 인터뷰 후 주제 분석을 통해 진술들이 반복적으로 범주화되어 자료가 포화되었다고 판단될 때까지 진행하였으며, 동일 그룹 대상자를 통해 최종적으로 4회에 걸쳐 인터뷰 하였다.

면담에 사용할 질문지는 선행연구 자료 분석을 통해 초안을 만든 후 포커스 집단연구 수행 경험이 많은 교수의 자문을 받았다. 세부적인 질문의 구성은 Krueger와 Casey[18]가 제시한 형식을 참고하여 시작질문, 도입질문, 전환질문, 주요 질문, 마무리 질문을 개방형 질문으로 구성하였다. 질문의 내용은 임상간호사의 바람직한 간호인성의 경험과 사례, 구성 요인, 원인과 결과 등 특히, 본인이 경험한 올바른 간호사의 인성 경험 등의 내용을 중심으로 구성하였다. 시작질문 - 바쁜 시간을 내주셔서 감사합니다. 서로의 경험을 나누기 전에 간단히 서로를 소개하는 시간을 갖도록 하겠습니다. 도입질문 - 요즘 인성 교육에 대해 관심이 높은데요. 간호사라면 갖추어야 할 기본자세와 자질이 무엇이라고 생각하십니까? 전환질문 - 여러분께서는 임상현장에서 간호사로 역할을 수행하면서 좋은 인성이나 본받을만한 인성을 무엇이라고 생각하십니까? 주요 질문 1) 임상현장에서 간호사의 인성에 관한 본인의 경험에 어떠한 것들이 있었는지 얘기해주시겠습니까? 2) 참된 인성을 갖고 있거나 본받을 만한 인성을 갖춘 간호사를 본 경험이 있다면, 느꼈던 점을 얘기해 주시겠습니까? 3) 간호사로서 갖추어야 할 인성이 환자나 가족, 타 직종의 사람들에게 미치는 영향을 어떠한 것들이 있다고 생각하십니까? 4) 간호사로서 갖추어야 할 인성이 왜 중요하다고 생각되십니까? 5) 간호사로서 갖추

어야 할 인성요인이 무엇이라고 생각하십니까? 6) 간호사로서 갖추어야 할 인성을 기르기 위해 더 배워야 할 능력, 자질, 기술이 있다면 어떤 것인지 말씀해 주세요. 마무리 질문 - 진행된 내용을 간단히 요약해보겠습니다. (요약한 후에) 지금까지 간호사가 갖추어야 할 인성에 관련하여 이야기를 나눠주셨는데 더 이야기 하고 싶은 내용이 있습니까? 이와 같이 질문의 범위를 구체화하며 확장하여 연구의 목적을 달성하고자 하였다.

### 2.4 자료 분석

면담 내용 분석을 위해 매 회 먼저 녹음된 대화 원본 전체를 있는 그대로 옮겨 적은 필사본을 완성하였으며, 원 자료는 A4용지 98페이지 분량으로 나타났다. 연구자는 수집된 자료를 읽으면서 기록한 현장노트와 디브리핑 노트를 종합하여 면담 내용의 의미를 정확하게 분석하고자 하였다. 먼저 연구자가 수집된 원 자료를 반복하여 읽으면서 의미 있는 단어 및 문장과 단락을 개방 코딩 한 후 유사한 문장과 단락으로 구분하여 17개의 하위주제를 찾았으며, 최종적으로 5개 영역의 주제를 도출하였다. 자료 분석의 타당도와 신뢰도를 높이기 위해 분석 결과에 대해 동의할 때까지 연구 팀 구성원들은 자료 분석을 반복하였으며 연구결과의 민감성을 높이기 위해 자료를 반복적으로 읽어가며 비교, 분석하는 과정을 거쳤다.

### 2.5 연구결과의 질 확보

본 연구에서는 질적 연구의 평가기준인 '신뢰성', '적합성', '감사가능성' 과 '확인가능성' 을 기준을 적용하여 연구의 타당성을 확보하였다[19]. 자료의 신뢰성을 확보하기 위하여 포커스 인터뷰 절차 과정을 충실하게 이행하였다. 집단 구성 및 인터뷰 절차에 대한 고려를 통해 자료의 편증을 최소화하고 증립화하였다. 자료수집과 분석도 1차적으로 수집된 자료를 분석한 후 분석 자료를 바탕으로 하여 2차 포커스 그룹 인터뷰를 수행하는 과정을 통해 분석 결과의 해석에 대한 참여자 확인 절차를 진행할 수 있었다. 또한 본 연구의 적합성은 연구 참여자의 인구학적 특성 및 직업 관련 특성을 함께 제시함으로써 확립되었다고 판단할 수 있다. 감사가능성은 범주에 따른 연구 참여자의 진술을 보고서에 포함함으로써 연구자의 의사결정을 감사할 수 있도록 하였다. 최종적으로 신뢰성, 적합성, 감사가능성을 확립함으로써 연구결과의 객관성과 증립성을 나타내는 확인가능성을 검증하였다.

## 2.6 윤리적 고려

본 연구는 연구에 참여함으로써 대상자에게 설문 작성에 따른 피로감 외에는 신체, 정신적 위험은 없고 연구 결과는 순수하게 학술적인 분석 자료의 목적으로만 활용될 것임을 안내하였다. 생명 윤리법에 따라 “연구 자료는 연구종료 후 3년 간 잠금장치가 달린 문서함에 보관 후 파쇄기를 통해 폐기한다”는 설명 및 동의서 설명 이전에 포커스 참여 여부 의사 표현 전에 “연구 참여는 언제라도 포기할 수 있고 답변 내용은 무기명으로 처리되며 순수하게 연구를 위한 목적으로만 사용될 것이며, 통계법 제 13조에 의해 철저히 보장되어 어떠한 인적 사항이나 정보도 노출되지 않을 것과 설문지와 관련된 어떠한 개인적인 사항도 비밀이 보장되며, 학문적인 자료 외에는 사용하지 않을 것이라는 것과, 본인에게 어떠한 불이익이나 피해가 없을 것”이라는 설명하였다. 추가적으로 연구 참여에 대한 소정의 답례품을 지급하여 보상하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 연구 참여자의 일반적 특성

본 연구에서는 총 6명의 대상자가 연구에 참여하였다. 대상자 중 5명(83.3%)이 미혼상태이며, 교육 정도는 대학교 졸업이 5명(83.3%), 종교는 기독교 3명(50%)이 대부분이었다. 현, 근무부서는 2명이 병동 2명(33.3%), 중환자실, 감염관리실, QI실, 내시경 검사실이 각 1명으로 다양하게 나타났으며, 근무 형태는 3교대와 상근직이 각각 3명(50%)인 것으로 나타났다. 근무경력은 5년~19년으로 다양하게 나타났으며 근무만족도는 ‘중’ 정도가 4명(66.7%)으로 대부분이었다.

### 3.2 임상 간호현장에서 간호사에게 요구되는 바람직한 인성 경험의 주제

#### 3.2.1 주제 1: 환자간호를 위한 자기통제와 노력의 과정

##### (1) 끊임없이 필요한 인내심

참여자들은 대상자들을 위해 자기 자신의 감정과 상황을 통제하며 반복적이더라도 상세하게 설명하고 이해시키며 할 업무 외의 것들을 찾아내고 해결하기 위해 지속적으로 노력하는 것으로 나타났으며, 이는 결국 대상자 중심의 간호로 실현되는 것으로 기대하였다.

병원에 오시는 분들은 다 연세 있으신 분들이니까. 했

던 말을 또 하고 또 하는 경우도 있고, 내가 원하는 대답은 ‘아프냐, 안 아프냐?’ 인데, 구구절절하게 그 전후 과정을 설명하시는 분들이 있어요. [참가자C]

아 내가 그 때 그걸 이겨내지 못하고 그냥 못 본 척 했으면, 내가 참아냈고, 이겨냈고. 자기 일 하면서 특정 포인트만 찾아내서 환자한테... (그럼 환자들이) ‘어? 붙여줬네?’ 아무것도 아닌데, 코피 줄줄 흘리고 있는데 한 번 닦아 드리고... [참가자D]

### (2) 생명에 대한 책임감

참여자들은 간호업무가 다른 업무와 다른 특수성을 인지하고 있었으며 시시각각 대상자의 증상과 상황에 대한 대처가 주는 영향력과 중요성을 인지하고 있었다. 또한 이런 이유로 더욱 최선을 다하고 직업에 대한 사명감과 강한 책임감을 가진 모습으로 거듭나고 있는 것으로 나타났다.

자기가 의사한테 “이 환자 지금 상태가 어때요?” 이거 하나로 해서 환자 증상이 조절이 되고 환자가 급격하게 안 좋아지는 것을 막아줄 수도 있는 상황이거든요. “환자가 이런 상태인데, 어떻게 해주면 안 될까요?” 이렇게... [참가자A]

그러니까 자기가 그냥 환자. 내 환자. 끝. 이게 아니라 이 환자가 내가 어떻게 해서 증상을 좀 조절하고, 마지막 순간까지 최선을 다하고 단지 일이고 직업이 아니라 사명감이 필요하다고 봐요.[참가자C]

### (3) 임상현장에서 실천하는 정직

참여자들은 임상 간호인성에서 가장 기본이 되는 것은 양심을 바탕으로 한 정직이라고 판단하였으며 업무를 하면서 원리원칙을 지켜야 하며 임상간호 현장에서 성실함과 함께 동반되어야 함을 강조하였다. 또한 임상 현장에서 이 원칙이 벗어났을 경우 파생되는 파급효과에 대해서도 인지하고 있는 것으로 나타났다.

가장 기본적인 바람직한 인성은, 양심? 생각보다 저희가 임상 현장에서 일을 하면, 어떤 양심, 정직함? 이 있어야 하는데,, 파트장님한테 혼이 나겠다, 그리고 내가 무슨 경위서든, 시말서든 써야 한다. 이런 상황이 생기는 걸 싫어해서 혼자 묻고 넘어가는 경우. 이런 경우가

생각보다 많고, 나중에 밝혀져서 더 큰 일이 되고 하나  
까, [참가자A]

정말 원리원칙 주의자이셔서, 손 위생, 환자확인, 정말  
허투루 하신 걸 본적이 없어요. 손도 보면 항상 막 이  
제 트고, 건조해지고 이래서, 그 때는 무알콜 손소독제  
도 없어서 진짜 따가우실 텐데... 근데도 손 위생을 그  
렇게 열심히 하시고, 그 선생님을 보면서, 아 저렇게  
정직해야 되고, 좀 성실해야 되는구나. [참가자D]

**(4) 임상에서 발현되는 적극성**

참여자들은 임상 현장에서 간호사들의 대상자 태도에  
대한 다양함을 인정하였으며 간호업무에 대한 적극적인  
노력의 과정을 통해 대상자 중심의 간호를 실현할 수 있  
는 것으로 나타났으며, 이는 반드시 필요한 역량으로 나  
타났다.

환자가 나왔을 때, 멀뚱멀뚱 바라보고 있는 애들도 있  
어서, 정말, 아무것도 몰라도 “뭐 때문에 나오셨어요?”  
라고 했을 때, 물어봤을 때 적을 수는 있잖아요. 적극  
적인 애들은 가서 물어보더라고요. “뭐 때문에 나오셨  
어요?”, “아 제가 신규간호사라 잘 모르는데 전달해드  
릴게요.” [참가자B]

단 한명도 “네 선생님, 저 그게 궁금했는데 그거 알려  
주세요.” 라는 걸 말하는 사람이 없어요. 자기들이 기  
회가 그렇게 왔을 때 하나라도 더 물어보려는 적극성  
이 필요하지 않을까...[참가자F]

3.2.2 주제 2: 인간중심의 간호를 위한 구성요인

**(1) 대상자를 위한 친절**

참여자들은 인간중심의 태도로 근무가 아닌 시간에도  
환자를 생각하고 관심을 가지는 마음으로 우러나오는 태  
도가 친절로 표현된다고 생각하였으며 이는 다 같은 간호  
사가 아니라 특별한 간호사로 기억되게 하는 차별성을 가  
지는 요소라고 인식하였다.

asthma로 입원한 할머니가 있으셨는데, 그분이 회를  
너무 드시고 싶다고 자기한테 말씀을 하시고, 그런 얘  
기를 듣다가 놀다보니 회를 먹다가 그 할머니가 생각  
이 나서 그 회를 사가지고 찾아왔어요., 할머니에 대  
한 사랑이 많고, 인성이 좋은 친구라는 생각이 들어

서...[참가자B]

다 똑같은 간호사가 아니라, OO 선생님 참 친절하시  
더라고요, 라고 이야기를 해요. 아, 그런 게 보이기는  
하나보다. 이렇게 이름까지 기억해가면서 그 간호사  
친절하다고 하는 거 보니까, 아는구나. 라는 생각을 해  
요. [참가자C]

**(2) 대상자에 대한 연민**

참여자들은 대상자 중심의 마음으로 그들이 처한 어려  
움을 공감하고 도움이 되려는 마음으로 접근하려고 하였  
으며 업무적인 접근에서 벗어나 대상자들의 사소한 문제  
에도 집중하며 도우려고 노력하려는 것으로 나타났다.

“아, 저 사람 좀 불쌍하다.”, “뭐 하나라도 좀 더 해줬으  
면 좋겠다.” 이런 식의 마음을 갖는 것도 되게 중요한  
것 같아요. 뭐 하나라도 조금 더 해주고 싶다, 라는 생  
각을 가지면 물어보게 되더라고요. 그 사람의 말을 굳  
이 내가 듣지 않아도 상관없지만 한 가지 정도는 더  
캐치해서, 그러면 뭔가 더 대처를 해줄 수 있으니까...  
[참가자C]

다른 사람을 불쌍하게 생각하는 마음? 그런 거나 아니  
면 내가 조금 도움이 됐으면, 어느 정도 해주고 싶다, 라  
고 생각하는 마음도 필요하다고 저는 생각해요.[참가자H]

**(3) 표현되는 공감능력**

참여자들은 임상 간호현장의 바쁘고 여유 없는 상황을  
인정하였으며 그 상황 내에서도 인간 중심의 사고와 태도  
로 상대방의 상황과 입장을 이해하려 노력하고 감정을 공  
유하려 하는 마음 및 암을 진단받는 상황에서도 업무적인  
태도에서 벗어나 오롯이 대상자 중심이 되어야 함을 강조  
하였다.

임상 간호현장에서 굉장히 바쁜 상황은 이해를 하기는  
하는데 어떤 선생님은 이야기를 많이 해주고 많이 보  
여주려고 하고 가르쳐주려고 하고, 그런 관계에서 타  
인이 어떤 마음을 가질까, 이런 것들도 같은 간호사들  
끼리 도움을 받았으면 도움을 또 주고.. [참가자D]

내시경 검사를 했는데, 환자가 40대 후반 아저씨였는  
데, cancer가 보인 거예요. 대장암이 발견이 된 거죠.

딱 저희 파트장님이 그 간호사를 불러서 환자를 다른 곳으로 대기시키고, 그 방 문 닫아주고, 충분히 교수님한테 설명 듣고 상의할 수 있게 해라. 그렇게 말씀을 해주시더라고요. [참가자E]

#### (4) 상대방에 대한 배려

참여자들은 바쁘고 안 좋은 임상상황에서도 상대방을 생각하고 맞춰주려고 하는 노력이 중요하다고 생각하였으며 격려해주고 다독여주는 상대방에 대한 배려심을 통해 임상간호 현장에서 간호사들의 업무적응을 돕게 하고 한 인간을 이해하는 시작이라고 인식하였다.

“내시경실. 여기가 아무리 바쁘고 자기가 기분 안 좋은 일이 있더라도 그 상대방을 생각하는 것 같아요. 상대방을 생각해서 말투를 또 다르게 하는 사람이 있고. 진짜 말투 같은 것도, 정말 중요한 것 같아요. [참가자A]

아무리 학교에서 많이 배우고 왔다고 하지만. 격려해주고 다독여주고, 이렇게 했으면 개가 조금 적응을 할 수 있었을 텐데, 어떻게 생각하면 별 거 아니고, 또 이해할 수 있는 상황이었는데 .... [참가자B]

### 3.2.3 주제 3: 건강한 인간관계를 만드는 영향력

#### (1) 기본적인 예의

참여자들은 의료진 간에서도 공평하게 예의를 지켜야 인간관계가 유지되어야 한다고 여겼으며 업무적인 면보다 관계 내에서 예의가 지켜지지 않는 부분은 엄격하게 지적을 하더라도 서로 지켜져야 하는 부분임을 강조하였다.

파트장님이 레지던트들이랑 이렇게, 간호사들의 요구 사항을 얘기해줄 수 있잖아요. 근데, 그러면, (의사들이) ‘선생님, 선생님이 나한테 그렇게 이야기를 하는데, 그럼 그 간호사는 나한테 말을 그렇게 하는데, 그 간호사는 그렇게 해도 되고 자기는 그렇게 하면 안 되는 거냐. 라는 이야기를 그렇게 해요. [참가자C]

일적인 면에서 그렇게 하는 것은, “아 그냥, 다음부터 그러지 마.” 하고서 넘어가면 되는데, 사람과 사람이 대화를 하는 것에 대해서 무례하거나 불편할 경우에 저는 좀 단호하게 얘기해줘야 한다고 생각해요. [참가자F]

#### (2) 간호사 간의 신뢰감

참여자들은 임상 간호현장에서 간호사 간의 관계에서 형성해야 하는 요인 중의 하나로 프리셉터 기간 동안의 라포 형성이 업무습득에도 도움이 되며 간호사 간의 잘잘못을 가리는 방법에서도 환자 앞에서는 보이지 않아야 대상자와 간호사의 신뢰관계에도 도움을 준다고 하였다.

제가 경험을 바탕으로 해서 항상 누군가를 가르칠 때 첫 인사를 하고, 처음에 제일 많이 라포를 형성하게 되잖아요, 간호사도 간호사끼리. 제가 선생님을 가르치는 동안은 제가 선생님의 보호자니까, 저를 믿고, 일단 하세요. [참가자A]

나름 긍정적인 사람인데, 지금도 팀원들이 다른 애들을 혼내거나 그러면, “여기서는 하지 말고, 저기 안에 들어가서...” 또 환자 앞에서. 그럼 환자가 신뢰를 하지 않으니까. 그런 게 저 나름의 철칙... 그냥 저만의 그런 게 된 것 같아요. [참가자D]

#### (3) 간호사 간의 존중감

참여자들은 임상간호현장에서 환자존중과 함께 간호사 간에 상처 주는 말과 반말 등 비인격적인 업무 분위기를 탈피하여 업무적인 성장을 기다려주고 인격적으로 존중해 주는 부분이 환자 존중과 함께 중요하며 선행되어야 한다고 인식하였다.

만약 신규간호사가 못하더라도, 이 친구가 더 잘하는 면이 있을 거다, 라고 해서 좀 도닥여주고, 잘 할 수 있게 해줘야 되는 게...기다려주고 한 인격체로 대해주고... [참가자C]

환자를 존중하기에 앞서서 간호사들끼리 먼저 서로 존중을 해야 되고, 상처 주는 말 하지 말고... 아무 것도 아닌 것 같고, 정말 보편적인 일이잖아요. 상처 주는 말 하지 말고, 반말 하지 말고, [참가자D]

#### (4) 인간에 대한 진실성

참여자들은 인간에 대한 진심과 진실성의 노력이 상대방에게 전달되어 변화를 가져오는 긍정적인 요인으로 인식하였으며 시간과 노력의 과정이 필요하지만 결국 인간 관계를 원만하게 만들어준다고 기대하였다.

저 사람도 저렇게 행동하지만, 자기는 저 사람이 나쁘다고 생각을 하지 않고, 사람이 선하다고 생각하기 때문에 좋은 점이 분명 있을 거라는 말을 저한테 하셨거든요. 정말 나중에, 그 파트장님 아버지인가가 돌아가셨는데, 거기에 왔더라고요. 저희 진짜 다 깜짝 놀랐거든요. 그거 보면서 진심은 통하게 되어있구나...[참가자B]

만성폐쇄성 폐질환을 진단받은 할아버지, 한 분이 밤에 숨차니까 일상생활이 혼자서 어려운 거예요. 할아버지가 이제 화장실에 너무 가고 싶은데, 대변을, 보시면서 가셨어요. 근 저 할아버지의 마음이 딱 느껴지면서 이걸 빨리 정리를 해드려야겠다. 시간이 된다면 더 많이 옆에 있어 드리고 싶고, 그런 생각이 들더라고요. 할아버지가 그 뒤로도 저희 볼 때마다 웃으면서 대해주시고 하는 게, 마음이 전달됐었구나...[참가자D]

3.2.4 주제 4: 간호조직을 구성하고 운영케 하는 영향력

(1) 조직 내 협력감

참여자들은 임상 간호인성이 인간 대 인간으로 상호작용하면서 개인의 가치관, 품행, 성격 등을 바탕으로 간호조직에 협동과 협력의 기능으로 작용하여 관계적인 부분에도 영향을 주는 것으로 판단하였다.

동기들끼리 협동과 협력을 키워야 하는데... 굳이 그렇게까지 해야 되나...신규 때 회식을 가더라도 선생님들이, “야, 1년 버티면 인정해 줄게.” 하는 분위기였거든요. 1년 버티기 전까지는, 우리 부서 사람 아니야, 해서 이름을 안 불러줬어요. [참가자A]

인간에 대한 이해를 바탕으로 접근해야 하는 부분이 있기 때문에 물론 이제 다른 직장에서도 선배들과의 그런 게 있고, 총체적으로 인간 대 인간으로 계속 상호작용을 해야 되는 부분이 있어서 가치관, 태도, 품행, 그 다음에 사람의 성격이 될 수도 있고,... [참가자E]

(2) 상황에서 어울릴 수 있는 눈치

참여자들은 업무적인 능력 역시 중요하지만 조직 구성원으로서 융화하고 잘 어울려서 구성원으로 역할 할 수 있는 능력으로 눈치라는 개념을 언급하였으며 이는 신규 간호사 때부터 갖추어지길 기대하는 것으로 나타났다.

제가 프리셉터 교육을 받았거든요. 교육을 받고 나서, 신규를 대하는 태도가 제가 틀려지더라고요. 저는 간호사가 어느 정도 좀, 갖추고 들어왔으면 하는 것은 눈치가 있었으면 좋겠어요. [참가자C]

어쨌든 그들 안에 새로 들어오는 거잖아요. 사람이 좀, 부드럽게 섞이고 조직 안에 들어가서 어울릴 수 있는 능력도 중요하긴 한데, 능력이 있으려면 어느 정도 눈치가 있어야 한다고 생각을 하거든요. [참가자D]

(3) 경청하는 의사소통 능력

참여자들은 간호사들의 상대를 설득하고자 하는 업무적인 태도를 지적하였으며 대신에 업무 중에 상대방의 말을 잘 듣고 받아들이는 습관과 태도를 통해 업무성과의 향상은 물론 계속 일하게 하는 긍정적인 요인으로 작용한다고 하였다.

대부분의 간호사들은 상대를 설득시키려고 하잖아요.. 대신에 상대방의 그 마음을 이해하고 알고 있다 이렇게 받아주는 게 중요한 것 같고. 또 들어주는 것 경청하는 게 굉장히 중요하기는 하더라고요.[참가자C]

바쁘고 여유 없더라도 의료진 간 잘 들어주고 기억하는 습관과 능력이 결국 환자의 사소하고 중요한 문제 모두를 해결하고 일을 순조롭게 하며 병동 분위기까지 좋게 하고 일할 맛 하도록 한다고 할까...[참가자E]

3.2.5 주제 5: 조직의 변화와 성과를 이끌어내는 영향력

(1) 간호사에게 작용하는 역할모델

참여자들은 간호현장에서 간호사로 성장하는 과정 중에 어려움을 경험하였으며 그 과정에서 받았던 선배 간호사들의 용기와 지지를 통해 많은 힘을 얻었으며 그 모습을 후배간호사를 통해 전달하고 싶은 선배간호사의 모습으로, 자연스럽게 닮고 싶어 하는 역할모델로 기대하고 있었다.

선배간호사 선생님 중 하나가 믿고 기다려주셨던 기억들이, 제가 버틸 수 있는 힘이 됐던 것 같아요. 내가 잘 해나가고 있는 거구나, 하고 용기와 지지를 해주셨던 부분이 나중에 후배를 볼 때도 닮고자 하는 마음 같아요. [참가자A]

어떻게 보면 배우고자 하는 간호사 상을 세울 수 있는 기회라고 생각하거든요. 임상에서 저런 간호사선생님 처럼 되어야 겠다 라는 생각을 한 적이 있어요.[참가자 C]

물론 많이 호되게 혼나기도 했는데, 그런 부분에 있어서 되게 귀감이 되는 위 선생님이 계시면, 누가 압박한다고 해서 그러는 게 아니라 자연스럽게 배우게 되는 것 같아요. [참가자E]

## (2) 간호조직에 전파되는 선한 영향력

참여자들은 좋은 인성의 간호사들이 모여 있으면 좋은 환경이 된다고 생각하고 있었으며 결국 좋은 분위기와 느낌으로 간호 조직에 영향을 주어 건강하고 계속 일하고 싶은 일터가 되기 때문에 이에 대한 애정과 소속감으로 선한 영향력을 행사한다고 하였다.

바람직한 인성을 가진 사람들이 많이 모여 있다 보면 정말 정화가 되는 것 같아요. 좋은 사람들이 많이 모여 있으면 좋은 환경이 될 수도 있는 거잖아요. 안정적인 느낌으로 다른 사람에게 영향력을 줄 수 있다고.... [참가자A]

좋은 인성의 사람들이 많이 모여 있으면 결국에는 그 조직도 되게 건강해지고, 다음에 내가 직장에 대한 애정이 있고, 좋은 분들이 많이 모여 있다고 생각하면, 다른 데 옮기고 싶다는 생각도 안 들 것 같아요. [참가자F]

## 4. 논의

본 연구에서 임상 간호현장에서 요구되는 간호인성은 '환자간호를 위한 자기통제와 노력의 과정' (끊임없이 필요한 인내심, 생명에 대한 책임감, 임상현장에서 실천하는 정직, 임상에서 발휘되는 적극성), '인간중심의 간호를 위한 구성요인' (대상자를 위한 친절, 대상자에 대한 연민, 표현되는 공감능력, 상대방에 대한 배려), '건강한 인간관계를 만드는 영향력' (기본적인 예의, 간호사 간의 신뢰감, 간호사 간의 존중감, 인간에 대한 진실성, 간호), '조직을 구성하고 운영케 하는 영향력' (조직 내 협력감, 상황에서 어울릴 수 있는 눈치, 경청하는 의사소통 능력), '조직의 변화와 성과를 이끌어내는 영향력' (간호사에게

작용하는 역할모델, 간호조직에 전파되는 선한 영향력) 의 총 5개의 주제와 17개의 하위주제가 나타났다.

첫 번째, "환자간호를 위한 자기통제와 노력의 과정"은 관련 하위주제로 '끊임없이 필요한 인내심', '생명에 대한 책임감', '임상현장에서 실천하는 정직', '임상에서 발휘되는 적극성' 등의 결과로 나타났다. 이는 간호사들은 대상자들을 위해 자기 자신의 감정과 상황을 통제하며 시시각각 대상자의 증상과 상황에 대한 대처가 주는 영향력과 중요성을 인지하고 있었다. 또한, 임상 간호인성에서 가장 기본이 되는 것은 성실함을 바탕으로 원리원칙을 지켜야 하는 것이 기본이 된다고 하였으며 간호사의 적극적인 노력의 과정을 통해 대상자 중심의 간호를 실현할 수 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 환자의 건강 회복이라는 뚜렷한 목표 의식을 갖고, 전문적인 간호역량을 더욱 중시하는 '과업중심 건강전문가 유형'으로 분류되며[20]. 임상 간호사에게 좋은 인성은 대상자 간호에 필수적인 요소로 전문 직업관 확립의 기초가 되며[3] 간호사의 행동과 태도에 영향을 미쳐 다시 간호의 질을 결정하는 선 순환의 원인이 된다고 밝혀진 선행연구결과와 유사하다고 볼 수 있다. 따라서, 최근 임상실무의 질적 향상, 간호표준 개발 등으로 전문성 개발 역량 향상과 함께[21] 임상 간호인성 프로그램을 개발하고 이를 실무현장에 병행하여 적용한다면 대상자 간호에 대한 만족도 향상 및 간호업무성취를 높이는 데 기여할 것으로 판단된다.

두 번째, '인간중심의 간호를 위한 구성요인'을 설명하는 하위주제로 '대상자를 위한 친절', '대상자에 대한 연민', '표현되는 공감능력', '상대방에 대한 배려' 인 것으로 나타났다. 이는 상황과 관계없이 늘 환자를 생각하고 관심을 가지는 간호사의 태도가 "친절"으로 표현된다고 하였으며 그들이 처한 어려움을 공감하고 도움이 되고자 하는 마음으로 접근하려고 하였으며 항상 일관되게 간호를 받는 대상자가 중심이 되어야 함을 강조하였다. 또한, 상대방을 생각하고 맞춰주려고 하는 노력이 중요하다고 하였으며 상대방에 대한 배려심을 통해 간호현장에서 간호사들의 업무적응을 돕게 하고 상대방을 인간을 이해하는 시작이라고 인식하였다. 선행연구에서도 간호사의 인성은 환자를 이해하고 간호함에 있어 직접적인 영향을 미치며 환자와의 건강한 관계를 유지하며 간호업무에 대한 만족도를 높이기 위해 스스로의 감정을 잘 조절하는 것이 매우 중요한 것으로 보고되고 있다[22]. 따라서, 임상 실무현장에서는 간호행위의 초점이 '질병'이 아닌 '아픈 사람'이 되어야 함을 강조하고 '인간중심적 가치'를 존중하



고 윤리적 관점을 지닌 간호에 대한 요구가 높아지는 상황을 반영하여 간호 인성이 단기간의 교육을 통해 형성되기는 어렵더라도 지속적인 관심과 교육을 통하여 긍정적인 방향으로 표출될 수 있도록 간호대학 교육과정에서 교과, 비교과 프로그램을 통해 체계적으로 운영하고 효과 검증분석이 필요할 것이다.

세 번째, '건강한 인간관계를 만드는 영향력'에 따른 하위주제로 '기본적인 예의', '간호사 간의 신뢰감', '간호사 간의 존중감', '인간에 대한 진실성'으로 나타났다. 이는 의료진 간에서도 예의를 지켜야 인간관계가 유지되어야 한다고 여겼으며 임상 간호현장에서 환자존중과 함께 간호사 간 업무적인 성장을 기다려주고 존중해 주는 부분이 중요하며 선행되어야 한다고 인식하였다. 즉, 인간에 대한 진심과 진실성의 노력이 상대방의 변화를 가져오는 긍정적인 요인으로 인식하였으며 결국 인간관계를 원만하게 만들어준다고 기대하였다. 선행연구에서도 대상자들은 진심, 배려, 이해심, 신뢰감, 덕행 등을 좋은 간호사의 특성으로 인식하고 있었으며[23], 간호학생이 인식한 간호사의 올바른 인성 연구에서도 대상자를 인간 존엄성을 바탕으로 존중해주고 예를 갖추는 것이 간호사의 올바른 인성이라고 생각하는 것으로 나타났다[24]. 이를 위해 최근 간호현장에서 조직에 적응하기 위해 혹은 교육의 한 방법으로 서로 존중하지 않고 상처를 양산하여 간호사로서의 정체성이 흔들리는 시간으로도 '태움'을 체험하는 문화가 보고되고 있는데[25], 이는 상호존중하고 협력하는 조직문화를 붕괴하는 것으로 예측되는바 '태움'에 영향을 주는 요인들을 규명하여 이를 해결할 수 있는 간호 인력관리 정책과 함께 신규 간호사와 프리셉터 교육프로그램이 실행되어야 하며 간호조직에서 경력 별 간호사의 인식을 확인하는 노력이 선행되어야 할 것이다.

네 번째로, 임상 간호인성을 조직을 구성하고 운영케 하는 영향력'으로 하위주제는 '조직 내 협력감', '상황에서 어울릴 수 있는 눈치', '경청하는 의사소통 능력'으로 설명하고 있었다. 이는 임상 간호인성이 간호사의 가치관, 품행, 성격 등을 바탕으로 간호조직에 협동과 협력의 기능으로 작용하여 신규간호사 때부터 갖추어지길 기대하는 것으로 나타났으며 상대방의 말을 잘 듣고 받아들이는 습관과 태도를 통해 업무성과의 향상과 지속적으로 일하게 하는 긍정적인 요인으로 작용한다고 하였다. 선행연구에서 좋은 간호사로 환자와 치료자 사이, 의료진 간에 협력하고 중재하는 역할을 증시하는 '유연한 중재자 유형'로 정의하여[20] 본 연구결과와 유사하게 나타났는데,

실무에서는 의사소통 및 대인관계 기술이 매우 중요하나 대다수의 간호사들이 의료진과의 의사소통에 어려움을 겪고 있는 것으로 보고된 결과에[26] 근거해 본다면 환자나 동료에 대한 상호 존중 문화를 형성하기 위한 직업 윤리교육과 함께 이론적인 의사소통 교과목이 아닌 실제 상황 속에서 문제 해결을 가이드할 수 있는 의사소통 프로그램과 대인관계 능력 향상을 위한 역량 강화 교육 또한 강조되어야 할 것으로 판단된다.

마지막으로, 임상 간호인성은 '조직의 변화와 성과를 이끌어내는 영향력'에 따른 '간호사에게 작용하는 역할 모델', '간호조직에 전파되는 선한 영향력'으로 설명하고 있었다. 이는 간호현장에서 간호사로 성장하는 과정 중에 선배 간호사들의 용기와 지지를 통해 많은 힘을 얻었으며 후배간호사에게는 역할모델의 모습으로 기대하고 있었다. 즉, 좋은 인성의 간호사들이 모여 있으면 일하고 싶은 좋은 환경으로 작용하여 간호 조직에 결과적으로 선한 영향력을 행사한다고 하였다. 선행연구에서도 간호직은 대인관계가 중심이 되는 전문직으로서 간호사의 원만한 대인관계는 개인의 심리적 안녕감과 만족감뿐만 아니라, 조직적응에 영향을 미쳐 인적 자원관리와 조직성과에 상당한 영향을 주는 요인으로 나타나고 있다[27]. 또한 신규 간호사의 간호인성이 현장 적응에 정적인 상관관계를 보이나[22] 실제 임상 간호현장에서 간호 관리자가 인식하는 간호인성의 중요도에 비해 신입간호사의 간호인성에 대한 만족도는 낮은 수준으로 현실적인 괴리감을 경험하는 것으로 나타났다[28]. 따라서 간호사가 갖추어야 할 간호인성에 대해 신규간호사와 간호 관리자 간의 인성에 대한 개념과 중요성, 인식의 차이로 발생할 수 있는 임상 경력에 따른 이해 부족으로 인한 업무 소진과 스트레스를 분석하고 연구결과로 누적하여 신규간호사 교육 프로그램 개발과 간호 교육기관에서 교육과정 설정에 반영할 수 있는 실무적인 근거를 마련해야 할 것이다.

본 연구를 통해 임상간호사의 다양한 경험과 간호현장에서 임상간호사의 바람직한 간호인성의 본질과 내용을 확인하여 임상간호사로서 간호역량 확보와 양질의 간호 제공을 위한 기초 자료를 제공하였다는 데 실무적, 교육적 의미를 갖는다. 그러나 본 연구는 포커스 그룹 구성에 있어 공통적인 경험을 한 특정 집단을 대상으로 심층 면담을 수행하여야 하는데 연구 대상자 구성에서 그룹 별 구성이 되지 못한 점에 연구 제한점이 있는 이유로 연구 결과의 일반화 해석에는 주의할 필요가 있다.

## 5. 결론

본 연구를 통해 임상 간호현장에서 요구되는 인성은 ‘환자간호를 위한 자기통제와 노력의 과정’, ‘인간중심의 간호를 위한 구성요인’, ‘건강한 인간관계를 만드는 영향력’, ‘간호조직을 구성하고 운영케 하는 영향력’, ‘조직의 변화와 성과를 이끌어내는 영향력’의 총 5개의 주제와 17개의 하위주제로 분석되었다. 최근 개인의 정량적인 역량보다 인성이 핵심역량이며, 국가적으로 인성에 대한 중요성이 강조되고 있는 시대에 간호학생에게 인성교육을 실시하고 효과를 확인하기 위한 연구는 의미 있다고 사료되며, 인성은 단기간의 노력과 훈련으로 향상될 수 있는 역량이 아니라 학교와 가정, 사회 모두가 지속적인 관심을 가져야 하는 중요한 문제로 이를 위한 신입생 선발부터 교육과정 및 신입간호사 선발 프로그램에서도 구체적인 대안 마련이 필요할 것으로 생각된다. 본 연구결과를 바탕으로 다음을 제언한다. 첫째, 임상간호사 대상의 공통적인 경험을 바탕으로 특정집단 그룹으로 구성된 포커스 그룹 반복 연구를 제언한다. 둘째, 다양한 경험을 확인하기 위해 간호를 받는 대상자 및 간호사와 같이 일하는 의료직 종사자들이 생각하는 임상간호사의 인성에 대한 연구를 제언한다. 셋째, 추후 전문직 간호역량 확보와 양질의 간호 제공을 위한 간호사 대상의 임상 간호인성 교육 프로그램 적용 및 효과 검증 연구를 제언한다.

## REFERENCES

- [1] J. H. Park. (2017). Essential competency of new graduate registered nurse that has been perceived by experienced senior nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 7(1), 567-575. DOI : 10.14257/AJMAHS.2017.01.46
- [2] Yanhua, C & Watson, R. (2011). A review of clinical competence assessment in nursing. *Nurse Education Today*, 1, 832-836.
- [3] J. H. Park. (2016). Development and Validation of Nurse's Character Scale for Care in Clinical Settings. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 22(2), 137-151. DOI : 10.5977/jkasne.2016.22.2.137
- [4] B. J. Kim & E. Y. Jeon. (2016). Exploration of Development and Applicability of a Classics Book Reading Program as Character Education for Nursing Students. *Journal of the Korea Contents Association*, 16(10), 676-686. DOI : 10.5392/JKCA.2016.16.10.676
- [5] J. H. Park. (2013). Need of Character Education in Nursing Education, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 15(6), 3321-3332.
- [6] S. K. Sim & M. R. Bang. (2016). The relationship between the character, interpersonal relations, and adjustment to a college life of nursing students. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(12), 634-642. DOI : 10.5762/KAIS.2016.17.12.634
- [7] J. A. Kim, M. S. Chu, K. J. Kwon, H. K. Seo & S. N. Lee. (2017). Core Competencies for New Nurse. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(1), 40-53. DOI : 10.22650/JKCN.2017.23.1.40
- [8] Nightingale, F. (1860). *Notes on nursing: What it is and it is not..* New York: Appleton and Company.
- [9] Sellman, S. D. (2007). On being of good character: Nurse education and the assessment of good character. *Nurse Education Today*, 27(7), 762-767.
- [10] E. J. Park & M. H. Kim. (2016). Characteristics of Nursing and Caring Concepts Measured in Nursing Competencies or Caring Behaviors Tools. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(5), 480-495. DOI : 10.11111/jkana.2016.22.5.480
- [11] S. K. Lee, S. N. Park & S. H. Jeong. (2012). Nursing Core Competencies Needed in the Fields of Nursing Practice for Graduates in Nursing. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), 337-344. DOI : 10.11111/jkana.2012.18.4.460
- [12] Hoyt, S. (2010). Florence Nightingale's Contribution to Contemporary Nursing Ethics. *Journal of Holistic Nursing*, 28(4), 3231-3232.
- [13] Y. J. Bae & Y. K. Kwag. (2017). Importance of Character, Level of Character Development and Demand of Character Education among Nursing Students. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 7(2), 845-853. DOI : 10.35873/ajmahs.2017.7.2.079
- [14] S. G. Kim & S. S. Wang. (2011). Development & the analysis of application effect of middle school HE text teaching-learning lesson plans for character education in cultivating gratitude disposition. *Journal of Korean Home Economics Education Association*, 23(2), 17-35.
- [15] K. L. Shin, L. J. Jang Y. K. Kim, K. J. Lee. M. M. Choi, H. Y. Kim, O. H. Kim & Y. H. Kim. (2004). *Qualitative Research Method Focus Group*. Seoul: hyunmoonsa.

- [16] P. Benner, C. Tanner & C. Chesla. (2009). Expertise in nursing practice: caring, clinical judgement and ethics, Springer publishing.
- [17] Kreuger, RA. (1994). Focus groups: a perceived guide for applied research. Thousands Oaks, CA: Sage Publications.
- [18] Krueger RA & Casey MA. (2000). Focus groups: a practical guide for applied research. Thousands Oaks, CA: Sage Publications.
- [19] Sandelowski M. (1986). The problem of rigor in qualitative research. *Advances in Nursing Science*, 8(3), 27-37.  
DOI : 10.1097/00012272-198604000-00005
- [20] D. L. Han. (2018). Images of Good Nurses as Perceived by Nursing College Students: A Q-Methodological Approach. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 24(1), 61-71. DOI : 10.5977/jkasne.2018.24.1.61
- [21] N. S. Ha & J. A. Choi. (2010). An Analysis of Nursing Competency affecting on Job Satisfaction and Nursing Performance among Clinical Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 16(3), 286-294.
- [22] H. J. Park. (2019). Impact of Nursing Personality and Resilience on Field Adaptation among New Nurse. Master's thesis. Hansei University, Gunpo.
- [23] Brady, M. (2009). Hospitalized children's views of the good nurse. *Nursing Ethics*, 16(5), 543-560.
- [24] M. H. Kwon & J. W. An. (2018). Subjectivity Perceptions on the Nurse's Admirable Character in Nursing Student, *Journal of KSSSS*, 43, 121-140. DOI: 10.18346/KSSSS.43.6
- [25] S. H. Choeng & I. S. Lee. (2016). Qualitative Research on Nurses Experiencing Taeoom, *Journal of Occupational Health Nursing*, 25(3), 238-248. DOI: 10.5807/kjohn.2016.25.3.238
- [26] Y. S. Kim, J. H. Park & K. Y. Lim. (2006). Interpersonal conflicts and communication among medical residents, nurses and technologists. *Journal of Hospital Management*, 11(2), 16-31.
- [27] B. M. Im, J. M. Park M. J. Kim, S. Y. Kim, J. H. Maeng & L. L. Kim. (2015). A phenomenological study on the turnover experience of novice nurses working in general hospital. *Journal of Occupational Health Nursing*, 24(4), 313-322. DOI : 10.5807/kjohn.2015.24.4.313
- [28] J. A. Kim, M. S. K. J. Kwon, H. K. Seo & S. N. Lee. (2017). Core competencies for new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(1), 40-53. DOI: 10.22650/JKCN.2017.23.1.40

김미란(Mi-Ran Kim)

[정회원]



- 2007년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학석사)
- 2012년 2월 : 고려대학교 간호학과(간호학박사)
- 2012년 3월~현재 : 건양대학교 간호학과 교수

- 관심분야 : 건강정보 이해능력, 교수법, 환자안전, 이직의도, 경력관리
- E-Mail : mrkim@konyang.ac.kr