

신규 간호사의 간호리더십 : 간호관리자의 경험을 중심으로

홍성경¹ · 김지미²

^{1~2}동남보건대학교, 부교수

Nursing Leadership of New Graduate Nurses : Focusing on the Experience of Nurse Administrators

Sung Kyung, Hong¹ · Ji Mee, Kim²

^{1~2}*Dongnam Health University, Associate Professor*

한국간호연구학회지 『별책』 제6권 제4호 2022년 12월

The Journal of Korean Nursing Research

Vol. 6, No. 4, December. 2022

신규 간호사의 간호리더십 : 간호관리자의 경험을 중심으로

홍성경¹ · 김지미²

^{1~2}동남보건대학교, 부교수

Nursing Leadership of New Graduate Nurses : Focusing on the Experience of Nurse Administrators

Sung Kyung, Hong¹ · Ji Mee, Kim²

^{1~2}*Dongnam Health University, Associate Professor*

Abstract

Purpose : The purpose of this study was to identify the nursing leadership of new graduate nurses. **Methods :** Data were collected using focus group interviews. Two focus group interviews were held with a total of 24 nurse administrators. All interviews were recorded and written verbatim. Data were analyzed using qualitative content analysis. **Results :** Three dimensions and six subcategories were identified by analyzing contents. Subcategories of ‘active initiative’ and ‘self-awareness and self-management’ were identified in the intrapersonal dimension. ‘Communication’ and ‘consideration and cooperation’ were identified as subcategories in the interpersonal relationship dimension. Job-related dimension consisted of two subcategories : ‘responsibility’ and ‘work sensitivity’. **Conclusion :** This study suggests that universities must develop nursing education programs to promote the perception and development of nursing leadership for new graduate nurses.

Key words : Nursing, Leadership, Nurses, Nurse administrators, Focus groups

I. 서론

1. 연구의 필요성

오늘날 사회는 다양성의 증가와 함께 다른 문화를 가진 사람들끼리도 서로 이해하고 협업해야 하는 상황이 빈번하게 발생하고 있다. 더불어 기술적, 과학적 발달로 인해 사회 내의 조직은 그 조직 구성원들에게 다양한 역량을 기대하고 있다. 사회가 요구하는 인재는 변화에 대한 대처와 타인과의 협력과 조율을 통한 창의적이고도 조화로운 문제 해결을 통해 조직에 가장 큰 성과를 이끌어낼 수 있는 사람으로, 바로 이러한 사람을 리더십을 갖춘 인재라 할 수 있을 것이다[1, 2]. 리더십에 대한 정의는 시대와 상황, 학자에 따라 여러 가지로 표현되고 있으나, 집단이나 조직의 목표 달성을 위해 영향력을 행사하거나 비전과 방향을 제시하고[3], 조직 구성원들의 목표 달성에 영향을 끼치는 과정[4]으로 정의할 수 있다. 빠르게 변화하고 있는 사회와 그에 적응해야 하는 조직에서의 리더십은 능동적이고 주도적인 삶을 살 수 있도록 하는 개인 내적인 힘과 공동체의 합의를 이끌어낼 수 있는 대인관계와 조직화 능력으로 이루어진다고 한다. 이러한 리더십은 특정 소수만의 뛰어난고도 독특한 선천적 자질이 아닌 누구에게나 존재하고 교육과 훈련에 의한 개발과 더불어 문화와 환경, 상황에 따라 발현되는 능력이라 보고 있다[5,6].

간호사가 속한 보건의료 환경 또한 의료기관 경쟁력 강화와 효율적인 경영을 위해 지속적인 혁신과 함께 이를 실현하기 위해 간호 인력의 역할 변화를 요구하고 있어 간호계에서도 리더십을 주요한 간호업무의 고려점으로 인식하고 있다[7]. 환자의 건강 문제 해결이라는 성과를 위해 다른 건강 전문 인력과 효과적으로 소통하고 협력하며, 시기적절한 간호를 제공하기 위해, 필요한 자원을 조정하는 전문가로서 역할을 하고 있는 간호사에게[8] 간호리더십이란 간호사가 일하는 조직환경 내에서 그 조직이 추구하는 목표를 달성하도록 영향을 미칠 수 있는 능력 또는 과정으로 볼 수 있을 것이다. 특히 현재의 간호 상황은 전문적 이

론지식과 실무지식을 통합하여 실무에 적용하고 창의적인 업무개선을 통해 간호의 생산성과 가치를 높일 수 있는 방법적 지식을 요구하고 있다[9]. 이러한 측면에서 Patrick 등[10]은 환자 간호에 있어 환자의 안전 유지를 기본으로 의료팀을 지지하고 방향을 제시하는 행위를 담당하고 있는 일반 간호사에게도 간호리더십이 필요하다고 주장하고 있다. 즉 모든 간호사가 일반 간호사의 신입 시기부터 리더십 활동에 참여해야 한다는 새로운 관점의 전환이 필요하다는 것이다[11]. 국외에서는 이미 일반 간호사의 리더십에 관심을 두면서 이를 일반 간호사의 임상리더십(Staff Nurse Clinical Leadership)으로 정의하고 있다[12]. 일반 간호사의 임상리더십은 공식적인 관리자로서의 권위를 가지고 있지 않지만, 임상에서 환자 간호의 목표를 성취하기 위해 의료팀 내에서 의미 있는 영향을 미치는 리더십으로 보고하고 있다[12]. 이렇듯 간호리더십을 관리자뿐만 아니라 일반 간호사로서도 발휘해야 한다는 측면을 반영하고자 최근 한국간호교육평가원에서도 간호리더십과 관련된 성과를 간호학 학사학위 프로그램 학습성으로 제시하고 있다[13]. 간호대학생의 간호리더십에 대한 교육의 결과는 대학교육을 통해 익힌 간호리더십의 지식, 기술, 태도를 바탕으로 임상 실무 현장에서의 반복적이고 적절한 경험이 더해지면서 점차 드러나게 된다고 본다. 그러나 이러한 전환의 현상을 바라보는 시각은 교육현장에서의와 임상 실무현장에서 큰 차이를 보이고 있다. 국외 연구에서도 간호교육자 대부분이 신규 간호사가 임상실무에 투입될 수 있을 만큼 충분히 준비되었다고 믿는 반면, 대부분의 의료기관 간호지도자들은 이에 동의하지 않는다고 한다[14]. 실무에서의 필요와 간호대학 교육과정에서의 불일치는 대학교육이 실무의 요구를 충분하게 반영하지 못하는 상황에서 나타나는 것이라 볼 수 있을 것이다[15]. 현재 일반 간호사를 대상으로 간호리더십 연구가 증가하고 있는 추세이기는 하나[16] 간호대학을 졸업하고 임상 현장에 진입한 지 얼마 되지 않은 신규 간호사를 대상으로 한 간호리더십 연구는 찾아보기 어려운 실정이다. 최근까지 진행된 신규 간호사 대상의 연구로는 간호관리자나 선임간호사의 인식을 통해

신규 간호사의 역량을 확인한 연구들이 있을 뿐이다 [17, 18].

따라서 본 연구는 실제 임상 현장에서 신규 간호사의 직무훈련과 교육에 경험이 많은 간호관리자를 대상으로 포커스 그룹 인터뷰를 적용하여 간호관리자가 관찰하고 인식한 신규 간호사의 간호리더십 발휘 현상을 확인하고자 한다. 이를 통해 임상 현장에 진입한 신규 간호사에게 필요한 간호리더십의 기반 형성과 증진을 돕는 대학 교육과정 내 간호리더십 교육프로그램과 신규 간호사 직무 교육프로그램에 이를 활용할 수 있도록 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 신규 간호사의 직무훈련과 교육의 경험이 많은 간호관리자들이 경험하여 인식하고 있는 신규 간호사의 간호리더십이 무엇인지를 확인하고자 함이다.

Ⅱ. 연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 간호관리자의 경험을 통해 아직 분명하게 밝혀지지 않은 신규 간호사의 간호리더십을 파악하고자 포커스 그룹 인터뷰를 활용하여[19, 20] 자료를 수집한 후 그 내용을 분석한 질적 내용 분석 연구이다.

2. 연구참여자

본 연구의 참여자는 서울과 경기도에 소재한 2개의 상급종합병원의 책임간호사 이상의 관리자 경험이 있는 사람을 각 병원의 추천을 받아 연구 참여에 동의한 총 24명이다. 각 병원에서 12명씩 참여하였으며 이들 중 수간호사 혹은 파트장이 12명, 책임간호사가 12명이었다.

연구참여자의 연령은 29세에서 57세까지 분포하였으며, 평균 연령은 45세(± 7.40)였다. 임상 경력은 7년에서 34년까지 분포하였고 평균 22년(± 7.48)이었으며, 모두 여성이었다. 참여자의 최종 학력은 석사학위 이상인 17명으로 가장 많았고(70.8%), 관리자 경력은 최소 1년 미만에서 최고 15년으로 평균 6년(± 4.86)이었다. 인터뷰는 각 병원별로 그룹을 구성하여 2개 그룹으로 진행하였다. 포커스 그룹은 동일한 병원에서 근무하고 있는 간호관리자들을 동일 그룹으로 구성하여 인터뷰 시 원활하고 자연스러운 상호작용이 이루어지도록 하였다.

3. 연구참여자에 대한 윤리적 고려

본 연구는 A병원과 K병원의 연구윤리위원회의 승인(AJIRB-SBR-SUR-18-028, KHUH-2018-04-069)을 받은 후 시행하였다. 연구자가 일정 기간 참여자를 모집하였으며, 포커스 그룹 인터뷰 참여자들에게 연구목적, 포커스 인터뷰 진행 방법과 예상 소요 시간, 보상 내용(소정의 상품권), 진술 내용에 대한 익명성의 보장과 연구목적 이외 사용되지 않을 것과 원하는 경우 인터뷰 도중 언제든지 편히 철회할 수 있으며, 그로 인한 어떠한 불이익도 없음에 대해 설명문을 통해 제시하였다. 포커스 그룹 인터뷰 특성상 인터뷰 내용의 녹음과 현장 노트를 하게 됨 등을 설명한 뒤 서면동의를 받았다. 녹음된 인터뷰 내용은 컴퓨터 프로그램을 이용하여 참여자의 개인정보는 모두 삭제하고 별도의 고유번호를 부여하여 기록하였다.

4. 자료수집 방법

1) 질문의 개발

본 연구에 대한 질문의 개발은 포커스 그룹 연구방법[19]의 절차와 질문 원칙을 충분히 숙지하고, 연구자들이 연구 문제를 명확히 한 뒤 질문의 초안을 구성하였으며, 연구팀의 검토와 토의를 거쳐 최종 질문을 개발하였다.

- 시작 질문 : 이름표가 적힌 명찰을 준비해 임의로 자리를 배치하였으니 편하신 대로 앉으시고 간단하게 자신을 소개해 주시기 바랍니다.
- 도입 질문 : 신규 간호사로서 발휘할 수 있는 간호리더십이 무엇이라고 생각하십니까?
- 전환 질문 : 이제까지 우리가 익숙하게 받아들이고 발휘하고 있던 간호관리자의 간호리더십과 신규 간호사의 간호리더십은 어떤 차이가 있다고 생각하십니까?
- 주요 질문1 : 임상경험 속에서 신규 간호사가 보여준 간호리더십의 예를 말씀해 주시기 바랍니다.
- 주요 질문2 : 여러분이 생각하는 신규 간호사가 발휘하거나 보여줄 수 있는 간호리더십은 무엇이라고 생각하십니까?
- 주요 질문3 : 여러분이 생각하시는 바람직한 신규 간호사의 간호리더십이 드러날 수 있는 행동으로 어떤 것이 있습니까?
- 마무리 질문 : 지금까지 다양하게 신규 간호사의 간호리더십에 대해 이야기해 주셨는데 더 이야기하고 싶은 것이 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

2) 포커스 그룹 인터뷰 진행과 자료의 수집

포커스 그룹 인터뷰는 연구 참여에 동의한 대상에게 인터뷰 시작 전 연구 질문을 미리 읽어보게 한 뒤 각 병원의 회의실에서 참여자들의 근무시간 이후 진행하였다. 각 모임은 12명씩 병원별 1개 그룹으로 하루에 진행되었으며, 소요 시간은 약 1시간 30분에서 2시간 정도였다. 포커스 그룹 인터뷰 내용은 모두 녹음되었으며, 참여자들에게 녹음 전 목적과 진행 과정에 대해 자세히 설명하고 연구 참여와 녹음에 대한 동의를 구한 뒤 인터뷰를 시작하였다.

포커스 그룹 인터뷰 진행을 위해 간단한 다과를 준비하여, 모임 시작 전 미리 도착한 참여자들이 자유롭게 서로 이야기를 나눌 수 있도록 하였으며, 미리 연구 참여에 대한 설명과 연구 질문을 읽어볼 수 있도록 나누어 주었고 연구 참여 동의 대상자의 특성에 대한 간단한 설문조사를 실시하였다. 포커스 그룹 인터뷰 시작 전 참여자들에게 목적과 진행 과정에 대해 자세

히 설명하였으며, 모든 참여자들이 적극적으로 인터뷰에 참여할 수 있도록 포커스 그룹 인터뷰에서의 토론 규칙을 안내한 뒤 진행하였다. 포커스 그룹 인터뷰 진행 동안 참여자들에게 상이한 견해와 관점을 충분히 허용하였으며, 편안하고 위협적이지 않은 환경을 조성하려고 노력하였다.

3) 자료의 분석

포커스 그룹 인터뷰 시 수집된 자료는 인터뷰 과정에서 이루어진 토의의 녹음과 녹음 내용이 기록된 필사본, 진행자와 보조진행자가 토의 진행 중 작성한 현장 노트, 포커스 그룹 모임 직후 연구자들이 모여 정리한 디브리핑 노트 등이다. 자료분석은 포커스 그룹의 결과 분석방법을 제시한 Krueger(1998)의 방법을 사용하였다[19,21].

본 연구의 연구팀은 모두 대학원 학위과정에서 질적 연구방법론 강의를 이수한 경험을 가진 간호학 전공자이며, 이 중 한 연구자는 질적 연구 방법으로 박사학위를 받은 연구자로 질적 연구 방법에 대한 강의와 질적 연구의 결과물을 통해 질적 연구 방법에 대한 이해를 가지고 있다.

필사된 자료의 분석은 포커스 그룹 인터뷰 결과의 분석과정, 즉 연구 시작 시기, 포커스 그룹 진행 중, 포커스 그룹 인터뷰 직후, 전체 포커스 그룹 인터뷰 종료 후 4시기에 따른 지침을 기준으로 분석하였다.

- 연구 시작 시기 : 연구 시작 전 신규 간호사의 간호리더십 관련 기존 문헌을 고찰하여 연구목적과 연구 방향에 적합한 연구 질문을 개발하여 합의를 도출하였다.
- 포커스 그룹 진행 중 : 포커스 그룹 인터뷰 진행 중에는 연구자 모두 참여하여 토의 내용을 주의 깊게 경청하였으며, 인터뷰 진행자는 토의 과정에서 모호한 부분이나 논리에 맞지 않는 내용 등을 재확인하기 위한 질문을 추가하였다.
- 포커스 그룹 인터뷰 직후 : 연구자들이 토의 중 중요한 주제로 인식한 것, 기대와 달랐던 부분, 특이 사항 등에 대한 디브리핑 노트를 정리하였고 녹음이 잘 되었는지 점검하였다. 녹음된 내용

은 필사하여 의미 있는 진술을 중심으로 분석한 후 분석한 자료와 디브리핑 노트, 현장 노트 등을 합하여 다음 그룹 토의에 반영하였다. 질문에 대해 더 이상 새로운 내용이나 진술이 나타나지 않을 때까지 인터뷰를 진행하였다.

- 전체 포커스 그룹 인터뷰 종료 후 : 필사본을 단어와 맥락, 의견의 빈도와 다양성, 중요도를 중심으로 분석하였으며, 반복하여 나타나는 경향과 양상이 있는지를 찾고자 노력하였다. 필사본의 분석, 현장 노트, 디브리핑 노트를 통합하여 분석한 자료는 지속적으로 비교하여 공통의 의미에 따라 하위 범주와 범주로 분류하였다. 이 과정에서 상이한 의견은 토론을 통해 조정하였으며, 범주의 생성과 추상화는 연구자가 모여 함께 진행하였다.

5. 연구의 타당성 확보

본 연구의 타당성을 확보하기 위해 Lincoln과 Guba에 의해 제시된 기준[22]인 신뢰성, 응용성, 일관성 및 확증 가능성을 적용하였다. 본 자료의 신뢰성 확보를 위해 포커스 인터뷰 절차를 충실하게 이행하였다. 인터뷰 전 미리 질문을 개발하여 진행지침을 마련하였으며, 포커스 그룹 인터뷰 진행 시 참여자의 진술을 유도할 수 있는 질문을 최대한 배제하여 참여자 본인의 생각을 자유롭게 진술하도록 하였고, 자료 분석 시에는 연구자의 주관과 편견을 최대한 배제하려고 노력하였다. 수집된 자료는 모두 녹음한 뒤 필사하였으며, 이를 다시 확인한 후 분석에 이용함으로써 자료의 신뢰성을 확보하고자 하였다. 포커스 그룹 인터뷰 진행 중에는 참여자들의 의견을 집중하여 경청하였고 그 의미의 명확함을 위해 현장 노트를 기록하였다. 인터뷰가 종료된 후 도출된 결과를 각 그룹의 일부 참여자에게 확인하는 참여자 확인 과정을 거쳤다. 연구결과가 다른 비슷한 현상에 적용 가능한지를 확인하는 응용성을 위해 연구참여자들의 일반적 특성과 관리자로서의 경력을 확보, 제시하였고 참여자의 구술내용을 있는 그대로 사용함으로써 이들의 실제 경험을 통

해 의미 있는 개념과 문구, 하위 범주와 범주를 추출하였다. 일관성과 확증 가능성을 위하여 자료수집 및 분석의 전 과정을 기록으로 남기고 보관하였으며, 연구 과정을 자세히 기술하고 참여자들의 진술문을 제시하였다.

Ⅲ. 연구결과

간호관리자의 경험을 통해 드러난 포커스 그룹 인터뷰 내용 분석 결과 3개 차원의 범주와 각 범주별 2개씩의 주제군이 도출되었다. 신규 간호사의 간호리더십은 ‘적극적 주도성’, ‘자기 인식과 자기관리’의 개인 내적 차원과 ‘소통’, ‘배려와 협력’의 대인관계 차원, ‘책임감’, ‘업무 민감성’의 직무 관련 차원으로 나타났다(Table 1).

분석된 결과를 범주별로 제시하면 다음과 같다.

범주 1. 개인 내적 차원

1) 적극적 주도성

참여자인 간호관리자들은 신규 간호사들이 간호 활동 경험이 부족함에도 불구하고 환자 간호를 적극적으로 수행하며, 자신이 습득한 경험과 지식을 자기 자신만 알고 있는 것이 아니라 나중에 들어온 동료 간호사에게 누가 지시하지 않아도 공유하려는 태도를 보이며 당당하게 자신의 의견을 내는 자발적 특성을 신규 간호사의 간호리더십으로 인식하고 있었다. 더불어 간호팀이 추구하는 목표 달성을 위해 적극적으로 참여하는 태도를 보이고 있는 것을 신규 간호사의 간호리더십으로 인식하고 있었다.

[환자간호에 적극적임]

“신규임에도 불구하고 외부 교육을 적극적으로 참석하고 싶다고 말하는 간호사들이 있더라고요. 학회 참석이나 외부 교육 참석에 많은 관심을 보이고 있고... 환자 보호자에게 설명할 때 되게 위축되는 신규 간호사들도 있지만 어떤 신규 간호사들은 굉장히 적극적으로 대응

Table 1. Nursing Leadership of New Graduate Nurses

Category	Sub-category	Meaningful statements
Intrapersonal dimension	1) Active initiative	Active in patient care Actively sharing one's experiences and learning content Understand the manager's intentions and participate actively Trying to do it yourself Trying to share one's experiences and knowledge proactively Expressing self-opinion with confidence
	2) Self awareness and self management	Trying to honestly admit one's condition Set your own goals and try to implement them
Interpersonal relationship dimension	1) Communication	Expressing one's views persuasively to others Communication tailored to the client's eye level Trying to accept others' opinions positively
	2) Consideration and cooperation	Efforts to lead colleague toward the same goal Bridges between seniors and colleagues Knowing and taking care of your colleagues' difficulties already Willingness to overcome difficulties together
Job related dimension	1) Responsibility	Exercising responsibility even in physically difficult conditions Trying to abide by the principles on your own
	2) Job sensitivity	To deeply understand their work To be sensitive to the patient Efforts to solve nursing problems through critical thinking

하는 간호사들이 있긴 하거든요. 병원 행사나 그런 거 참석할 때도 굉장히 적극적으로 참석하는 신규 간호사들이 보이고...” (A병원 참여자 1)

[자신의 경험과 학습내용을 적극적으로 나눔]

“자기가 오프임에도 불구하고 (나중에 온) 신규와 도서관에 와서 그 인게 공부를 시키는 거예요.” (K병원 참여자1)

[관리자의 의도를 이해하고 적극적으로 참여함]

“중간관리자들이나 관리자들, 고급 인력들이 하는 것에 그 리더십을 이해하고 같이 따라가 주거나 하는 그런 것...” (K병원 참여자11)

[스스로 시도해 보고자 함]

“근데 본인이 뭔가 하려는 아이들은 ‘제가 하겠습니다’. 이런 말을 하거든요 분명히 뭔가 부족 할 텐데도 저

렇게 얘기하는 거...” (K병원 참여자9)

[자신의 경험과 지식을 주도적으로 타인과 공유하려 함]

“수월에 대해 1개월 뒤에 온 간호사에게 자기 거가 되어서 가르치는 거예요. 그러한 면이 뒤에 오는 사람들에게 굉장히 많은 영향을 줄 거라고 생각해요.” (K병원 참여자5)

[당당하게 자기 의견을 냄]

“신선한 아이디어들이 나와요. 파트를 나누는 것, 환자 분배하는 것, 이런 것도 목소리를 낼 수 있는...” (K병원 참여자4)

2) 자기 인식과 자기관리

연구에 참여한 간호관리자들은 자신의 상태를 솔직하게 인정하며, 스스로 자신의 목표를 세워 실행하려는 자기관리의 태도를 갖추고 있는 것이 신규 간호사

의 간호리더십이라고 인식하였다. 신규 간호사로서 자신에 대한 솔직한 인식과 함께 간호사로서의 안정된 수행 능력 확보를 위해 자신만의 목표를 수립하고 이를 실제적으로 실행에 옮기고 있는 점을 간호리더십으로 보았다.

[자신의 상태를 솔직히 인정하려 함]

“면담을 해서 이런 내용을 시정하면 좋겠다고 하면 실천을 하더라고요.” (K병원 참여자2)

[자신의 목표를 세워 실행하려 함]

“스스로 루트를 만들어서 배운 것을 계속 정리해 가면서 또 자기 오프를 내서 학회 같은 걸 참가 한다던지... 자신을 발전시켜가는 신규가...” (K병원 참여자6)

“공부하는 녀석들은 질문이 자주 나오게 되고 그러다 보면 개량 나랑 같이 나가서 공부하고 또 학회 같은 데에서 제가 얼핏 들었던 얘기들을 설명해주면 또 알아들거든요. 알아들으니깐 자기가 계획을 하는 거예요. ‘이 사람은 이렇게까지 이 검사를 안 해도 될 것 같은데 왜 하는 거죠?’ 하고...” (K병원 참여자2)

범주 2. 대인관계 차원

1) 소통

연구에 참여한 간호관리자들은 자신의 견해를 타인에게 설득적으로 표현하며, 대상자 눈높이에 맞춰 소통하고 타인의 의견을 긍정적으로 수용하려 하는 것을 신규 간호사의 간호리더십이라고 인식하고 있다. 신규 간호사로서 선배 간호사의 의견을 긍정적으로 수용하고, 간호 현장 내에서 환자나 보호자와 명확하고 당당하게 상대방의 눈높이에 맞춰 소통하고 있는 점을 간호리더십을 갖춘 것으로 간호관리자들은 보았다.

[자신의 견해를 타인에게 설득적으로 표현함]

“어떤 보호자 분이 계속 나와서 우리에게 무언가를 요구하는 거예요. 그러면 이제 다른 간호사들이 많이 시달리고 있는데 자기 어사인일 때 이 친구가 뭐라고 표현하냐면 ‘보호자 분 계속 왔다 갔다 하시지 마시고 용무를

정확하게 표현해서 가져오시면 해 드릴게요’ 그렇게 어린 여자가 그렇게 하니깐 우리를 그렇게 시달리게 하고 괴롭혔던 보호자 분이 ‘예 알겠습니다’ 하고 적어 오는 거예요.” (A병원 참여자5)

[대상자 눈높이에 맞춰 소통하려 함]

“다른 일반 직종보다 소통력이 좋아야 하는데 본인이 전문적으로 배운 것을 환자 보호자와 쉬운 단어로 설명하는 신규들이 있어요.” (K병원 참여자2)

[타인의 의견을 긍정적으로 수용하려 함]

“본인의 업무를 잘하지 못하고 쳐지지만 그래도 누군가를 이해시키는 능력이 중요하잖아요. ‘선생님 제가 지금은 부족하지만 시간을 조금만 더 주시면 정말 잘 할 수 있어요.’라고” (K병원 참여자2)

2) 배려와 협력

연구에 참여한 간호관리자들은 동료들 이끌며 같은 목표를 향해가면서 선배들과 동기들과의 가교역할과 더불어 동료의 어려움을 알고 미리 챙겨줌으로써, 어려움을 같이 이겨나가고자 하는 의지를 보여준 것이 신규 간호사의 간호리더십이라고 인식하고 있었다. 간호리더십을 발휘하고 있는 것으로 인식되는 신규 간호사들은 홀로 자신만의 목표를 향해 노력하는 것이 아니라 간호팀 내 선배와 동료 사이에서 서로를 고려하고 협조하고 있다는 것이다.

[동료를 이끌어 같은 목표를 향하려고 함]

“업무적으로 잘하는 친구가 리더십이 있어 보여요. 왜냐면 못하는 친구들이 잘하는 친구한테 물어보기도 하고 알려주고 이러면서 좀 그런 경우가 있는 것 같고, 업무적인 거 외에도 인성적으로 조금 나은 친구가 있는 것, 항상 (회식에서) 고기를 먼저 구워주고 이러는 거 보면서 유도를 하고, ‘먹어’, 이려고 술도 한잔하려고 리드하는 친구들이 있어요. 같은 연차에서도 그래서 각각 다른 리더십... 업무적으로 이끌어주는 리더십이 있는 친구도 있고 감정적으로 이끌어주는 리더십이 있는 친구들도 있고...” (A병원 참여자3)

[선배들과 동기들과의 가교 역할을 함]

“그 친구는 인성적으로도 좋고, 일도 잘하고, 그래서 선배들한테 인정도 받는데 다른 친구들한테도 굉장히 어프로치를 잘해요. 남들이 애가 잘한다고 해서 시기하거나 샘내는 게 아니라 애를 의지하고 따르고 그러거든요. 그니까 그런 면에서는 목소리가 차분함에도 불구하고 그 차분함 속에 힘이 있는 것 같거든요. 선배들한테 얘기할 때도 낮은 어조이지만 분명한 것 같고, 동기들한테 얘기할 때도 ‘이런 거야. 그렇게 하는 게 아니고...’ 하면서 좋게 얘기하는데 친구들한테도 기분 나쁘지 않게 잘 이끌어주고 이런 가교역할을 잘하는 것 같아요.” (A병원 참여자4)

[동료의 어려움을 알고 미리 챙겨줌]

“도움이 필요하면 가서 역할을 해주고 그런 게 있어야 하는데 그런 걸 캐치 하는 애들이 있는가 하면 그렇지 않은 애들이 있죠.” (K병원 참여자6)

[어려움을 같이 이겨나가고자 함]

“지금 당장 (병원을) 나간다고 해서 할 일이 있는 것도 아니고 생각해 본 적도 없어서 ‘버텨보자’고 자기들끼리 얘기하면서 버틴다고 하는 거예요.” (K병원 참여자6)

범주 3. 직무관련 차원

연구에 참여한 간호관리자들은 책임감을 가지고 업무를 수행하며 스스로 업무의 원칙을 준수하고자 노력하는 것과 환자 간호에 대한 민감성을 갖추고 있는 것이 신규 간호사가 보여준 간호리더십이라고 인식하고 있었다.

1) 책임감

연구에 참여한 간호관리자들은 신체적으로 힘든 상태에서 발휘되는 책임감과 원칙을 준수하려는 노력을 신규 간호사의 간호리더십으로 보았다. 신규 간호사로서 직무 안정성을 확보하는 것이야말로 가장 안정적으로 업무에 적응할 수 있는 방법이라고 할 때, 직무와 관련하여 업무 원칙의 준수 및 업무에 따르는 책임감을 갖추고 있는 점을 신규 간호사가 간호리더

십을 발휘하고 있는 것으로 인식하였다.

[신체적으로 힘든 상태에서도 책임감을 발휘함]

“본인도 지쳐서 힘든데 전화를 받으려고 뛰어오는구나. 이런 모습을 보면서 뭔가 딱앞부터 알아 본다고...” (K병원 참여자3)

[스스로 원칙을 준수하려고 노력함]

“확실히 잘하려고 하고 눈을 동그랗게 뜨고, 규격에 맞춰서 이렇게 하는 애들이 있단 말이예요.” (K병원 참여자1)

2) 업무 민감성

연구에 참여한 간호관리자들은 업무를 깊이 이해하려 함과 동시에 직무 대상이 환자임을 인식하고 환자 간호에 필수적인 민감성과 함께, 비판적 사고를 통해 간호 문제를 해결하고자 노력하는 것을 신규 간호사가 보여주는 간호리더십이라고 인식하였다.

[자신의 업무를 깊이 이해하고자 함]

“저희가 3월에 온 신규가 있어요. 그 친구는 질문을 정말 당당하게 잘하거든요. 그 친구는 물어보는 것도 똑 부러지게 당당하게 물어보고 자기 환자의 치료에 있어서 주도하는 면이 보이고, 생각하고 리더하면서 주도적으로 하는 걸 보니 의사가 얘기하는 걸 (우리에게) 얘기하거나 그러는 게 전혀 쭈뼛쭈뼛하지 않고, 생각해 보니까 자기가 주도하는 리더라고 생각하는 것 같기도...” (A병원 참여자7)

“중증 몇 명의 신규 간호사들 같은 경우에는 자기 환자 파악이 정확하게 되어있고 그 환자의 회진에 적극적으로 참여하는 면이 있더라고요.” (A병원 참여자8)

“업무 지향적인 리더십이 우선인 것 같고요. (동료들끼리) 밖에서 만나는 건 감성적 리더십이 될 것 같아요. 업무가 우선이 되어야지 자기 할 말 하고, 그러면서 리더하는 것도 있는 것 같아요.” (A병원 참여자9)

“근데 각양각색의 신규가 있긴 하겠지만 어떤 신규를 바라봤을 때 저희가 지식전달을 했던 항목에 대해서 제대로 전달하는 신규들이 있어요.” (K병원 참여자2)

[민감하게 환자를 살피고자 함]

“환자가 나오면 바로 뛰어가고, 한 바퀴 돌면서 언제 저게 다 될 거라는(수액) 계산으로 환자를 살피는 그런 성향...” (K병원 참여자4)

[비판적 사고를 통해 간호문제를 해결하고자 노력함]

“스스로 문제점을 찾고 ‘왜 이 환자는 혈압이 높은데 왜 이렇게 뻥까요’하고, 문제점을 찾고 질문을 해서 해결하려고 하는 신규들이 가끔 있어요.” (K병원 참여자3)

IV. 논 의

본 연구는 신규 간호사가 지녀야 할 간호리더십 역량을 파악하기 위해 시도되었다. 이를 위해 간호 서비스에 있어 임상경험이 상대적으로 많고 간호단위에서의 관리, 운영 경험에 있으며, 신규 간호사를 교육하거나 지도해왔던 경험을 가진 간호관리자를 대상으로 포커스 그룹 인터뷰 방법을 사용하였다.

참여자들이 인식한 신규 간호사의 간호리더십 가운데 ‘적극적 주도성’은 신규 간호사의 핵심역량[17]으로 파악된 간호 전문성 유지를 위한 능력 중 능동적 태도와 유사하며, 간호리더십 역량으로 개발된 역량 중 인적자원관리에서 적용되는 일반적 역량 유형의 하나인 공통 역량[23]의 술선수범과 유사한 특성으로 파악된다. 선행 연구[17]는 이 주제를 간호 전문성 유지를 위한 능력으로 파악하였으나 본 연구는 개인 내적 차원으로 범주화하였다. “적극적 주도성”은 목표를 성취하기 위해 자신의 능력에 대한 신념을 가지게 될 때 얻어지는 특성인 자기효능감의 특징으로 셀프리더십에 가장 큰 영향을 미치고 있으며[24], 술선수범은 모든 간호장교의 기본적 태도 및 인성, 자질에 초점을 둔 특성에 속하는 것[23]으로 파악되고 있음을 볼 때 개인 내적 차원으로 범주화하는 것이 타당하다고 판

단하였다. 또한 ‘적극적 주도성’은 일반적으로 조직 구성원이 자발적인 정보와 지식을 획득하고 활용하려는 의지와 함께 실천이 뒤따르게 하는 의미를 지니므로[25] 다양한 간호리더십의 바탕을 이루는 특성이라 할 수 있다. 또한, 간호리더십 개념[26]의 속성으로 ‘개인의 성장’의 하부 속성에 “자아실현”이 포함되어 있음을 볼 때 리더의 역량과 자질을 스스로 갖추고 자아상을 형성하는 것으로 볼 수 있으므로 ‘적극적 주도성’이 내포되어 있다고 볼 수 있다. 더불어 신규 간호사가 상급 초보자에서 책임자로 되어갈 때[27], 여전히 부족하지만 ‘홀로서기의 시작’이 되어갈 때 모든 일을 자신이 해결하려는 의지와 함께 서서히 책임자로 되어가는 것을 느끼는 단계에서 신규 간호사를 변화하여 움직이게 한 것이 본 연구에서의 ‘적극적 주도성’과 유사하다고 볼 수 있다. 신규 간호사에게 보여지는 이러한 ‘적극적 주도성’은 간호업무가 나날이 복잡하고 전문화되어 정해진 구조화된 일상 업무를 벗어나 자신이 판단하고 결정해야 하는 업무가 증가하고 있는 현실에서 필수적인 자질로 여겨지며 간호리더십의 특성으로 볼 수 있을 것이다.

‘자기 인식과 자기관리’는 자신의 상태를 솔직하게 인정하며, 스스로 자신의 목표를 세워 실행하려는 태도를 말한다. 이는 간호리더십의 속성으로 파악된 ‘스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위해 사용되는 사고 및 행동전략’[26]과 같은 특성으로 파악된다. 간호리더십이 발휘되어야 하는 임상 현장은 대상자에게 간호 서비스가 전달되는 곳이다. ‘자기 인식과 자기관리’는 신규 간호사가 대상자에게 영향을 미치는 활동인 대상자 돌보기를 하기 전에 전제되어야 하는 특성이다. 즉 대상자의 건강문제와 관련된 간호 서비스를 제공하는 신규 간호사의 역량개발은 자신의 역량 수준을 먼저 파악하고 부족한 점을 개발하려는 자기 인식이 필요하고, 그에 따라 이루고자 하는 자기관리의 목표를 설정함으로써 이뤄질 수 있기 때문이다. 신규 간호사에게 중요한 타자인 대상자에게 영향을 미치기 위해서는 “자기 인식과 자기관리”와 같은 개인 내적 특성이 충실하게 작용하여 신규 간호사로서의 기본적인 간호 수행이 안정을 이루어야 할 것이다. 이렇게

되면 대상자와 영향력 있는 관계 형성의 기반 또한 마련될 것으로 생각된다.

본 연구에서 나타난 ‘소통’은 간호리더십 역량 모델 연구의 프로세스 역량에 속하는 ‘의사소통’과 같은 것으로, 이는 간호부서 업무의 효율적인 수행과 타 부서와의 협조를 위한 역량으로 중요도가 높다[23]. 또한, 선임간호사가 인식한 신규 간호사의 중요 역량으로 파악한 결과와 같다[18]. 신규 간호사는 대상자를 돌보는 일에 참여하기 때문에 이들의 간호리더십은 정도와 시기의 차이가 있을 뿐 특정 누군가에게만 필요로 되는 역량은 아니다. 왜냐하면, 신규 간호사가 대상자를 돌보는 과정에서 발생하는 다양한 문제를 해결하려면 대상자와의 적절한 소통이 되어야 할 뿐 아니라 다른 의료팀과의 소통도 원활하게 되어야 하기 때문이다. 이러한 간호업무의 특성으로 인해 소통하는 간호리더십을 갖추는 것은 효과적이고 효율적인 업무 진행을 통한 조직 성과 달성의 일 요소라고 생각된다.

‘배려와 협력’은 동료와 선배들과 함께 같은 목표를 향해가면서 동료와 선배들과의 가교역할과 더불어 동료들의 어려움을 알고 챙겨줌으로써 어려움을 같이 이겨나가고자 고려하고 협조하는 것을 의미한다. “배려”는 임상 신규 간호사가 상급 초보자에서 책임자로 되어갈 때 경험하는 ‘자신을 달래고 동료의 이해로 견뎌냄’과 같은 맥락으로[27] 동병상련으로 서로의 감정이나 어려움을 이해하면서 동료에게 위안을 주는 것이다. 또한 간호역량[28, 29]의 한 요소인 윤리적 간호역량군의 ‘협력’과도 같은 결과로 간주할 수 있다. 간호사 한 사람의 업무는 개인이 가진 뛰어난 역량만으로 해결되기보다는 24시간을 함께 책임지는 교대 근무팀과 조직 내 다양한 부서와의 배려와 협력을 통해 궁극적인 조직의 목표를 이룰 수 있게 수행되어야 한다. 따라서 현대조직에서 전문화된 부서의 업무가 조직의 목표에 맞게 통합되기 위해 기반이 되는 ‘배려와 협력’은 신규 간호사의 간호리더십 뿐 아니라 병원조직의 모든 구성원에게 필요한 덕목일 수 있다.

직무 관련 차원으로 “책임감”은 간호리더십 역량 모델[23]에서 공통 역량으로 파악된 역량이다. 선행연구

는 개인의 자질인 공통 역량으로 보았으나 본 연구는 직무 관련으로 분류하였다. 간호직무[30]는 기본간호, 안전과 감염, 생리적 통합유지, 약물 및 비경구 요법, 심리 사회적 통합유지, 건강증진 및 유지, 잠재적 위험요인관리 등 대상자의 건강과 관련하여 즉각적인 대응과 잠재적 위험요인을 살피는 노력이 필요하다. 따라서 간호업무에서의 책임감은 일반적인 조직에서 구성원이 조직업무에 대해 갖는 의무와는 다르게 생명 존중을 기반으로 직무가 수행되어야 하므로 직무 관련 책임감으로 분류하는 것이 타당한 것으로 보였다.

직무 관련 차원에서 두 번째로 파악된 ‘업무 민감성’은 신규 간호사 핵심역량 중 기본적인 간호사의 능력을 ‘환자 간호 수행을 위한 능력’으로 파악한 연구[23]와 유사한 측면으로 파악할 수 있다. 신규 간호사는 기본적인 간호술과 지식을 갖추고 자신의 업무를 깊이 이해하고 비판적으로 사고하며, 민감하게 환자 살피기 등을 통해 업무 민감성을 발휘하여 간호 문제를 해결하며 임상 역량을 키워간다. 업무 민감성을 통해 발휘되는 간호리더십과 간호사의 임상 역량은 상호의존적으로 서로의 역량개발을 도와주고 있다고 할 수 있다. 즉 전체적인 임상 역량개발의 기반으로 간호리더십의 업무 민감성이 사용되기도 하며, 개발되어진 임상 역량을 통해 간호리더십 또한 확장되는 것으로 생각된다. 이는 간호사의 핵심역량으로서 간호리더십[13]과 간호리더십 속성인 간호탁월성[26]에서 간호리더십과 임상 역량의 하부요소가 상호 유사하게 발견되는 점을 통해서도 알 수 있다.

본 연구결과를 요약하면 참여자들은 신규 간호사의 간호리더십을 적극적인 주도성을 가지고 자기 인식을 통한 자기관리를 하는 개인 내적 차원에 더해 소통과 배려, 협력의 대인관계 차원을 바탕으로 직무와 관련한 책임감과 업무 민감성을 발휘하고 있는 것으로 인식하였다.

본 연구의 제한점은 첫째, 국내 서울, 경기 지역 일부 상급종합병원이 대상이었고 둘째, 책임간호사와 수간호사가 한 집단으로 참여하게 하여 포커스 그룹 인터뷰를 진행한 점과 셋째, 간호관리자의 인식 범위에서 파악한 것이므로 전체적인 현상으로 신규 간호

사의 간호리더십을 일반화하는데 주의해야 한다. 그렇지만 지금까지 여백으로 남아있던 신규 간호사의 간호리더십 현상과 세부적 특징을 일부 확인한 것은 본 연구에 부여할 수 있는 의의라고 볼 수 있다. 최근 보건의로 환경은 의료기관의 경쟁력 강화를 위해 끊임없는 혁신이 요구되어 졌고, 이를 실행하기 위해 간호리더십을 갖춘 인재 확보가 필수적인 상황이다. 따라서 본 연구의 결과는 간호대학생의 간호리더십 개발과 임상 실무기관의 신규 간호사 직무교육 프로그램개발에 기초자료로 활용될 수 있다. 결과적으로 간호리더십의 개발은 신규 간호사의 임상 현장 적응과 임상 역량을 강화하는데 일조할 수 있을 것이다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 임상 현장에서 신규 간호사의 교육과 훈련에 경험이 많은 간호관리자를 대상으로 신규 간호사의 간호리더십을 확인하고자 포커스 그룹 인터뷰 방법을 적용하여 진행되었다. 본 연구 결과 간호관리자는 신규 간호사의 간호리더십을 개인 내적, 대인관계 및 직무 관련 3개 차원의 범주와 적극성, 자기 인식, 소통, 협력, 직무책임감과 민감성 등의 주제들로 인식하고 있었다. 도출된 신규 간호사의 간호리더십을 통해 임상 현장에서 실제로 신규 간호사도 간호리더십을 발휘하고 있음을 확인하게 되었다.

본 연구 결과를 바탕으로 신규 간호사가 되기 이전 대학의 간호교육 프로그램을 통해 적극적으로 간호리더십의 개발과 인식이 전제되어야 할 필요가 있으며, 신규 간호사 교육 시에도 간호리더십 발휘가 임상 현장에서 반드시 필요함을 인식시켜줄 수 있는 프로그램의 개발이 필요할 것으로 사료 된다. 이에 본 연구 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언한다. 첫째, 추후 간호리더십의 아직 드러나지 않은 현상을 파악하기 위한 일반 간호사 대상의 간호리더십 경험이 탐색 되어야 할 것이다. 둘째, 임상 현장에서 신규 간호사들이 어떤 경험과 과정을 겪으면서 간호리더십의 범위와 깊이가 깊어 지고 확대되어 가는지 파악하는 것이 필요하다.

References

1. Yun KM, Kang MS. Gender differences of leadership and relationship between multiple intelligences and leadership in elementary school students. *The Korean Journal Child Education*. 2013;22(3):155-172.
2. Yoo CS, Kim JH, Kim MY, Kim SJ, Kim YS, Kim, JA, et al. Factors related to organizational socialization of new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2012;18(2):239-250.
3. Jang KS, Lee MH, Kim BN, Kim YM, Kim EA, Kim JS, et al. Practice driven nursing leadership. Seoul: Hakjisamedical; 2018. p. 3-86.
4. Huber DL. Leadership & nursing care management. 5th Ed. Shin MJ, Kim MS, Kim JM, Kim HK, Lee YJ, translators. Paju: Hyunmunsa; 2017. p.1.
5. Astroth KA. Leadership in nonformal youth groups: Does style affect youth outcomes? *Journal of Extension*. 1996;34(6):6RIB2.
<https://archives.joe.org/joe/1996december/rb2.php>
6. Lee HK. A study on the variables associated with leadership life skills for nursing students. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2009;18(3):278-284.
7. Won HJ, Cho SH. A review of research on self-leadership in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(3):382-393.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.38>
8. Stewart J, Stansfield K, Tapp D. Clinical nurses' understanding of autonomy: Accomplishing patient goals through interdependent practice. *The Journal of Nursing Administration*. 2004;34(10):443-450.
9. Choi AS, Oh PJ. A study on self-leadership, fall attitude, and nurses' behavior to prevent patient falls. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(3):394-403.
10. Patrick A, Laschinger HK, Wong C. Developing and testing a new measure of staff nurse clinical leader-

- ship: the clinical leadership survey. *Journal of Nursing Management*. 2011;19:449-460.
11. Gunter H. Critical approaches to leadership in education. *Journal of Educational Enquiry*. 2001;2(2):94-108.
 12. Larsson IE, Sahlsten MJM. The staff nurse clinical leadership at the bedside: Swedish registered nurses' perceptions. *Nursing Research and Practice*. 2016;2016:Article ID 1797014.
<https://doi.org/10.1155/2016/1797014>
 13. Korean Accreditation Board of Nursing Education.
<http://old.kabone.or.kr/HyAdmin/upload/goodFile/120210915082357.pdf>
 14. Berkow S, Virkstis K, Stewart J, Conway L. Assessing new graduate nurse performance. *Nurse educator*. 2009;34(1):17-22.
<https://doi.org/10.1097/01.NNE.0000343405.90362.15>
 15. Curtis EA, Sheerin FK, de Vries. Developing leadership in nursing: The impact of education and training. *British Journal of Nursing*. 2011;20(4):239-241.
 16. Kim S, Seo MH, Jeong SH, Kim HS, Kim YL. A literature review of research on leadership of Korean hospital nurse. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2019;25(5):404-423.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.5.404>
 17. Kim JA, Chu MS, Kwon KJ, Seo HK, Lee SN. Core competencies for new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2017;23(1):40-53.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2017.23.1.40>
 18. Park JH. 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*. 2017;7(1):567-575.
<http://dx.doi.org/10.14257/AJMAHS.2017.01.46>
 19. Kim SJ, Kim HJ, Lee KJ, Lee SO. Focus group method. Seoul: Hyunmoonsa; 2000. p.35-89, 141-166.
 20. Morgan DL, Krueger RA. Focus group kit. Shin KR, Chang YJ, Kim YK, Lee KJ, Choi M, Kim HY, et al. translator. Thousand Oaks, CA: Sage; 1998. p. 401-446.
 21. Krueger RA. Analyzing & reporting focus group results(Focus group kit6). Thousand Oaks, CA: Sage; 1998.
 22. Morse JM, Field PA. Qualitative research methods for health professionals. 2nd ed. Shin KR, translator. London, UK: Champman & Hall; 1995. p.186-191.
 23. Kim EK. The development of a nursing leadership competency model. *Korean Journal of Military Nursing Research*. 2008;26(2):5-22.
 24. Choi H. The analysis of trends in domestic research on leadership of nursing students. *The Journal Of Humanities and Social Sciences* 21. 2021;12(2):2369-2382.
 25. Hwang IK. Talent with initiative is important. *LG Weekly Economy*. 2002. September 4: 36-40.
<https://www.lgbr.co.kr/report/view.do?idx=1786>
 26. Kim JS, Kim YM, Jang KS, Kim BN, Jeong SH. Concept analysis of nursing leadership. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(5): 575-586.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2015.21.5.575>
 27. Park KO, Kim JK. A study on experience of transition from new clinical nurse to competent step. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2013;19(4):594-605.
<http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.4.594>
 28. Park MR, Kim NC. Development of a nursing competence measurement scale according to nurse's clinical ladder in general wards. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3): 257-271. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.257>
 29. Chang YH, Cho YS, Kwak MJ. A study of factors related nursing competency in nurses. *Clinical Nursing Research*. 2006;12(1):7-19.
 30. Park IS. 2th Nurse job analysis research report. Seoul: Korea Health Personnel Licensing Examination Institute. 2012. Report No.: RE3-1210-05.