

## 포커스 그룹을 이용한 임상간호사의 임파워먼트 경험에 관한 연구

권성복<sup>1)</sup> · 염영희<sup>2)</sup> · 권은경<sup>3)</sup> · 이윤영<sup>4)</sup>

### 서 론

#### 연구의 필요성

최근 개인 및 조직의 경쟁력을 높이기 위하여 주목을 받는 방안 중에 임파워먼트 개념이 있다. 임파워먼트는 시민의 권리운동, 민권운동단체, 여성해방운동 등 주로 의식의 변화와 함께 수반된 저항운동과 함께 등장한 개념으로 1940년대를 기점으로 하여 정치학과 사회학 분야, 교육 및 사회학 분야의 연구에도 적용되었다(Vogt & Murrell, 1990). 임파워먼트에 영향을 미친 Freire의 억압이론에 의하면, 인간은 무력감을 느낄수록 좌절하고, 변화를 두려워하며 더 나아가 의존심이 강해지기 때문에 교육을 통한 파워 증진이 필요하다고 강조하였다. 이 이론은 여성주의와 교육학에 적용되어 여성의 지위향상에 많은 영향을 미쳤다(구옥희, 2000). 특히 1980년대 기업 내에서 만연하던 무력감을 해소하고 구성원들에게 변화와 성과를 향상시키면서 기업의 혁신과 발전을 도모하는 새로운 수단으로 임파워먼트를 적용하였다(박원우, 1998).

간호학적으로 임파워먼트는 Chandler(1986)에 의해 처음 적용되었는데 조직의 구조환경이 간호업무효과에 영향을 미친다고 확인하여 Kanter(1977)의 관점을 지지하였다. 그 후 Laschinger가 1994년부터 Kanter 이론을 적용하여 다수의 임파워먼트 논문을 발표하였다(Laschinger, 1996). 우리나라에서 발표된 간호학 연구논문을 보면 1990년대에 개념분석 연구가 시작되었으나 개념적 정의가 매우 다양하고 불분명한 실정이

다. 이러한 상황에서 임파워먼트에 대한 연구가 시도되고 있어 연구의 타당성에 문제가 제기될 수 있다고 본다.

임파워먼트 개념은 '개인 속에 구축된 파워(power)를 키워 주고 풀어주는 것', '자신과 구성원으로부터 최고/최선을 추구하는 것', '사람의 능력 및 잠재력을 최대한 활용하는 것'으로 그 핵심 의미는 개인의 역량을 증대하고 최대한 활용하여 확산하는 것이다. 이는 조직 내 구성원으로 하여금 수동적 삶이 아닌 능동적인 삶을 살게 하고 조직의 지속적 성장을 추구하는 등 능동과 자율, 창조적 경영을 통해 성과를 증진하는 등의 조직변화와 혁신의 주축이 되는 이론적 틀이 되고 있다(박원우, 1998). 이러한 임파워먼트 개념은 또한 간호사 스스로 역량을 증대하고 간호집단 및 조직내로 그 힘을 확산해 나감으로써 간호의 성과를 높이기 위한 간호관리 및 경영의 이론적 틀을 제공할 수 있다고 본다.

따라서 우리나라의 의료전달체계에서 큰 비중을 차지하고 있는 병원 간호조직의 혁신을 위한 유용한 임파워먼트 전략 수립을 위해 임상 간호현장에서 근무하고 있는 간호사들을 포커스 그룹으로 하여 그들이 경험한 임파워먼트의 내용을 파악할 필요가 있다.

특히 포커스 그룹은 다른 사람과의 상호작용을 통하여 연구자가 이해하고자 하는 현실을 쉽게 접할 수 있게 하며, 복잡한 행동이나 동기에 대한 진상규명이 필요할 때 포커스 그룹에서 일어나는 대화들은 사람들의 행동저변에 깔려 있는 행동의 동기와 행동방식에 대한 정보를 알 수 있게 해준다. 또한 참가자들의 동기나 느낌, 의견 등을 서로 교환하면서 새

**주요어** : 임파워먼트, 포커스 그룹, 간호사

1) 동신대학교 간호학과 조교수(교신저자 E-mail: clara@dsu.ac.kr)

2) 중앙대학교 간호학과 교수, 3) 인하대학교 병원 수간호사, 4) 서울아산병원 전문간호사

투고일: 2007년 8월 8일 심사완료일: 2007년 11월 9일

로운 사실을 알게 되고, 집단토의를 통해 특정 주제에 대한 풍부한 자료를 단시간에 다양하게 수집할 수 있다는 장점이 있다(김성재, 김후자, 이경자와 이선옥, 2000; 신경림 등, 2004). 현재 국내외적으로 포커스 그룹에 의해 진행된 임파워먼트 연구는 매우 희소하여 국외에서 연구된 Fulton(1997)이 확인되었으나 이 연구는 비판적 사회이론(critical social theory)의 입장에서 임파워먼트를 분석하고 있어서 일반적으로 적용하기에는 문제가 있다고 본다. 따라서 현 상황에서 포커스 그룹을 통한 임상간호사의 임파워먼트 경험을 확인하여 임파워먼트의 개념을 확인하는 연구는 매우 의의가 있다고 하겠다.

## 연구의 목적

본 연구의 목적은 포커스 그룹을 이용하여 임상 간호현장에서 근무하고 있는 간호사들이 경험한 임파워먼트의 개념을 확인하고 이를 통하여 병원 간호조직의 혁신을 위한 임파워먼트 전략 수립에 필요한 자료를 제공하는데 있다.

## 연구 방법

연구는 연구진행 계획과 포커스 그룹의 계획, 참여자의 모집, 포커스 그룹의 진행, 결과의 분석과 보고의 4단계로 진행되었다.

### 연구진행 계획

연구진행을 위해 연구의 목적, 연구 일정, 연구 참여자 모집, 포커스 그룹 진행장소, 날짜 및 시간, 자료 분석 계획을 세웠다. 연구 참여자는 특수한 주제에 대해 실제상황에서는 결코 일어날 수 없는 집중된 대화를 이루어내어 단기간에 다량의 주제에 초점이 맞춰진 자료를 수집할 수 있는 포커스 그룹을 활용하기로 하였고, 그룹 당 7-10명의 참여자로 구성된 최소 3개 이상 5개 정도의 포커스 그룹으로 진행하는 계획을 세웠다. 자료분석 방법은 Strauss & Corbin(1990)의 근거이론 방법에서 개방코딩을 사용하였다. 개방코딩은 많은 자료에서 개념들을 식별해내고 속성과 차원에 따라 현상을 명명하고 범주화하는 체계적인 분석방법으로 어떤 개념을 귀납적으로 이끌어내는 질적 방법이며(김수지와 신경림, 1996), 본 연구의 주제인 임파워먼트에 대한 다양한 경험적 자료를 분석하여 개념을 이끌어내는데 적합하다. 연구의 주 진행자는 10년 이상의 기간동안 다양한 질적간호 연구방법으로 질적연구를 수행해본 경험을 가지고 있으며 그 외 연구자도 질적연구방법에 대해 1년 이상 교육을 받음으로써 충분한 연구자

서의 자질을 키우는데 노력을 기울였다.

### 참여자 모집

연구 참여자는 3개의 대학부속 병원을 임의로 선택하여 간호부의 협조 하에 3년 이상된 일반간호사, 책임간호사, 수간호사로 총 34명으로 구성되었다. 간호조직에서 임파워먼트 개념을 파악하기에 충분하고 다양한 견해를 얻기 위해 참여자의 적합성 여부를 논의한 결과 중간 간호관리자 이상을 제외한 연령, 학력, 직위 등 대체로 비슷한 수준의 간호사를 포커스 그룹으로 구성하였다. 참여자는 20대에서 30대 후반의 연령, 전문대출신에서 대학원석사과정생까지의 학력, 3년에서 15년의 간호사 경력, 일반간호사에서 수간호사까지의 직위 등으로 나타났다.

### 포커스 그룹의 진행

연구 참여자들의 상이한 지각과 관점을 찾기 위해 토의는 허용적이고 비위협적인 환경을 조성하도록 노력하였으며 4개의 포커스 그룹으로 나누어 집단토의를 통하여 연구자료를 수집하였다. 연구자는 참여자에게 참여 동의서를 제공하여 연구 참여를 선택할 수 있게 하는 윤리적 고려를 하였다. 또한 프라이버시를 보호하고 참여자의 신분이 노출되지 않으며 익명으로 처리하는 것을 설명하였다.

토의내용 자체가 곧 연구 자료가 되기 때문에 연구과정에서 토의 진행이 되기 위한 좋은 질문의 준비가 중요하여 연구자가 포커스 그룹 진행을 위한 질문을 개발하였는데, 주요 질문내용은 “임파워먼트에 대한 생각이나 느낌은 무엇인가?” 이었고, 보조질문은 “임파워먼트를 경험한 때는 언제, 어떤 상황인가?”, “임파워를 해주는 사람은 누구인가?”, “어떻게 임파워 해 주는가?”, “임파워가 되지 않는 상황, 즉 무력감을 경험한 때는 언제, 어떤 상황인가?”, “무력감을 느낄 때 어떻게 하는가?” 등 이었다.

질문은 시작질문, 도입질문, 전환질문, 주요질문, 마무리 질문으로 구성하였고, 연구문제를 명확히 하기 위해 연구자가 함께 질문의 아이디어를 모으기 위한 브레인스토밍을 하였고, 질문들의 초안을 만들어본 후 질문에 대한 예비조사로 연구자간에 질문하고 서로 응답해봄으로써 내용의 타당성과 실용성을 검토하였다. 질문은 개방형 질문, 폐쇄형 질문, 경험을 유도하는 질문으로 하였고, 질문의 배열은 일반적인 질문에서 점점 구체적인 질문, 긍정적 질문에서 부정적 질문의 순서로 진행하였다. 자료수집 시간은 대체로 60분-120분 정도 소요되었다.

포커스 그룹의 진행은 연구팀의 일원이 담당했으며 포커스

그룹 진행절차와 토의에 관한 설명 등 진행 지침을 만들어 그룹토의를 진행하였다. 모든 내용은 녹음기에 녹음하였다. 녹음하기 전에 토의 내용의 녹음에 대한 참여자의 동의를 구한 후 녹음하였고, 현장노트를 준비하여 기록하였다.

### 자료의 분석

자료는 타자하여 녹취록을 작성한 후 Strauss & Corbin (1990)의 개방코딩을 통해 의미있는 부분을 찾아 범주화하는 방법으로 분석하였다. 개방코딩은 면밀한 자료검토를 통해 개별적인 요소로 분리하고 유사점과 차이점 등을 비교하여 자료에 반영된 현상들에 이름을 붙이고 범주화함으로써 이해, 해석, 요약하는 과정으로 새로운 발견을 가능하게 하는 질적 방법이다(김수지와 신경림, 1996). 현장노트, 디브리핑 노트, 녹음테이프, 녹취록 등을 정리, 분석하고 결과를 최종보고서 양식에 맞추어 정리하였고 참여자로부터 확인을 받았다. 즉 디브리핑을 통해 현 그룹의 특징과 가장 흥미있는 점 등을 파악하였고 이전 그룹의 결과와 비교하였다. 또한 자료수집과 분석을 동시에 시행하였고, 그 결과를 다음 그룹의 자료 수집에 활용함으로써 풍부한 자료수집 및 체계적이고 순환적인 분석이 이루어지도록 하였다.

### 연구 결과

자료 분석을 통해 임상간호사의 임파워먼트 경험을 나타내고 있는 29개의 개념이 추출되었고 이 개념을 바탕으로 5개의 범주가 도출되었다. 자료를 분석하면서 임상간호사의 임파워먼트 경험은 현재의 상태이거나 혹은 경험의 과정으로도 설명할 수 있음을 확인하였다.

#### 능력 발휘 기회와 동기를 얻음

##### ● 상관이 교육 기회를 제공

얼마전에 대학원을 갔는데 우리 수간호사 선생님이 제가 고민을 하고 있을 때 의견을 해서 파도 결정하게 해주고 계속적으로 공부할 수 있게 기회도 주고 여러 가지 좋은 이야기를 많이 해 주시고 그렇게 참 좋았습니다(H2).

##### ● 상관이 모범적인 행동을 보임

우리 수선생님께서 환자들한테 참 잘 해 주시거든요 항상 라운딩하면 손 잡아 주고 다리 다친 사람 다리 잡아 주고 그렇게 보기가 너무 좋았고 수선생님이 한 바퀴 돌고 가시고 나서 제가 들어가보면 참 제가 듣기에 좋은 말을 많이 하시거든요(H2). 항상 책을 보시고 많은 일 하면서 중간중간 책보

시고 그 책을 후배들에게 한 문장, 한 문장 가르쳐 주세요 그런 것 보면 수선생님처럼 열심히 살아야겠다 생각해요(H4).

##### ● 우수한 간호사를 만남

ICU실장님이, 간호사였는데 어쨌든 굉장히 똑똑했고 말 잘 하고 굉장히 우수하더라고 말을 할 때, 우리 주위에 같은 간호사로서 그런 경지에 이른 사람을 봤을 때(H3).

##### ● 선의의 경쟁

동료들이 어느정도 전문으로 알고 있는 지식들도 나에게 힘이 되서 발전할 수 있는,,,,,그런게 정말 힘이 많이 되었던 것 같아요, 석사과정 중인 동료 간호사들에게 자극을 받아서 이렇게 가만히 있으면 안되겠구나 그런 생각도 들고 너무 좋았던 것 같아요(H4). ‘연말에 제일 잘한 팀에게 상을 주겠다, 상금을 주겠다’ 했더니만 서로 선의의 경쟁을 하는 거예요, 선의의 경쟁을 유도하면 자기 스스로 힘을 내는 거 같아요(H3).

##### ● 환자진료에 최선을 다하는 의사의 모습을 봄

스텝이 되고 자기가 진료를 하기 위해서 밤을 night 번 간호사들하고 같이 midnight를 꼭 새면서 집에 가지 않고 환자를 보거나 하는 경우가 드물잖아요, 그 사람을 보면서 굉장히 바람직한 모습을 보고 힘을 참 많이 얻고(H3).

##### ● 환자간호에 참여비중이 큼

근무하는 과의 특성에 따라서도 그렇고 마이너 파트냐 메이저 파트냐에 따라서도 간호사 스스로가 자존감을 느끼는게 조금 달라진다는 생각이 들거든요 분만실에서는 제가 간호에 참여하는 부분이 많고 그렇기 때문에 자존감, 자존심이 참 많았었다는 생각이 드는데(H1). 하는 일이 중점도가 높고, 우리가 밤을 못먹고 일을 하고 배풀어 주면서 힘이 나고 보람을 느꼈구요(H3).

##### ● 권한이 주어짐

어느정도 지위가 주어지니까 생각을 좀 더 하게 되고 자료 같은 걸 개발하게 되는, 권한부여라고 하는게 주어지니까 제가 할 수 있는걸 생각 안 했던걸 내보일 수 있었던게 참 좋더라고요(H1). 어제 evening 수간호사는 누구였어? 이런식으로 이야기를 하니깐 기뻐하면서 능력도 나름대로 많이 발휘가 된다고 생각, 선생님이 간호사들한테 evening 수간호사로서 night 때 수간호사로서 위임을 해줬다라는 자체만으로도(H3). 3,4년 된 간호사들이 상당히 수동적으로 일을 했던 간호사였음에도 charge를 맡김과 동시에 상당히 능동적으로 변하면서 책임감을 상당히 갖고 준비랄지, old 간호사 못지 않게 열심히

히 하는 것을 보면서(H3).

#### ● 타 병원 연수

서울이나 그런데서 연수를 갔을 때 우리하고는 뭔가 다르고 우리보다 몇 발 앞선 그런 병원에 가서 그보다 좀 다른 것을 받고 오니까 굉장히 많은 도움이 되었어요 ‘아, 더 잘해야 되겠다’ 그런거고(H2).

#### ● 신체리듬이 양호함

제 몸이 좋으면 CPR을 한다든지 굉장히 바쁘더라도 그런걸 가뿐히 이겨내고 힘을 내면서 간호할 수 있는데(H1). 저 스스로 기분이 좋거나 이럴 때 일할 맛이 나거든요 저 같은 경우도 집에서 아주 작은 일, 애가 잘 한다거나 이러면 병원에 와서 좀 기분이 달라요(H3).

### 인정을 받음

#### ● 환자와 보호자의 인정

병동에 있을 때는 주로 환자나 보호자들로부터 “감사합니다” 이런 말을 들었을 때 힘이 날 때가 많았었고(H1). 자기 상황에 처음에는 모든걸 포기하고 애기에게 부담도 안주게 하기 위해서 모유수유를 끊겠다 이런 식으로 나왔는데 설득을 해가지고 모유수유를 할 수 있고 퇴원할 때 과정까지 애기가 많이 좋아져서 고마워하고 저는 그 모습을 봤을 때 굉장히 기분이 좋았었구요 거기서 힘도 많이 얻었어요(H1). 보호자들이 면회시간에 오셔가지고 수고한다든지 그런 말을 할 때 힘이 나는데 도와드리고 했을 때 감사하다든지 그런 말을 들으면 한번 갈꺼 두 번쯤 가고 내가 환자들한테 뭔가를 하고 있구나 간호를 한다는 그런 기분이(H1). 응급실에 rotation 되어 내려가서 일을 익히지 얼마 안 되었을 때인데, intubation 한 환자가 있었어요 밤새도록 나이트하면서 suction을 해주고 집에 갔다 그 다음날 다시 나이트를 들어왔는데 보호자가 입원을 하고 나서 찾아왔더라구요 “우리 아버님이 병동에 입원을 했는데 간호사처럼 가래를 안 아프게 뽑아주고 친절하게 해주는 간호사가 없다.”면서 봉투를 주고 간 경우가 있었는데, 응급실 보호자가 그것도 입원한 보호자가 와서 직접 봉투를 주면서 감사하다고(H1). 제가 중환자실에 있는 환자의 머리를 한 번 감겨주고 나서 환자 상태가 좀 좋아졌었거든요 그러니까 저 때문에 좋아졌다고 머리를 감기고 나서, 환자가 mental이 그 전에는stuff 정도였는데 drowsy에서 alert 가까이 되고 나니까 그 다음부터는 보호자가 저를 너무 기다리면서 참 좋아하더라구요 보호자가 나를 기다려주고 너무 고마워하니까 참 기분이 좋더라구요(H1). 설명을 해주고 제가 injection을 해주었을 경우 다음번에 만났을 때 고맙다라

고 말을 했을 때(H4). 아픈 환자가 정말 넘어갈 것처럼 숨을 쉬고 왔는데 의사나 간호사가 emergency로 치료를 하면서 몇 시간내에 환자가 꼭 좋아진다거나 그럴 경우 환자한테 고마움을 표현받든지, 오자마자 간호사들이 이렇게 해줘서 너무나 고맙았다거나 인사받거나(H4). intubation한 환자가 맡은 못하지만 글씨를 써서 고맙다고 한다거나 정말 안좋았던 환자가 좋아져서 퇴원한지 몇 달이 지나 누구누구 간호사 있냐고 찾아서 고맙다고 의식이 semicoma 나 coma stage로 올라오셔서 mental이 좋아져서 퇴원하는 경우, 외래 follow up 때 오셔서 고맙다고 했다. 저 이외의 간호사들도 우리가 잘해서 그랬다 다른 환자들도 잘해주자는 마음이 생기고(H4). 라운딩했을 때 환자나 보호자가 “아, 저 간호사가 있으므로 인해서 환자들이 빨리 나아서 일어날 수 있겠다” 그런 말을 들을 때가 굉장히 힘이 나거든요(H2). 우리는 중환자실이다 보니까 환자보다 보호자와의 관계가 많은데 보호자가 제 능력을 인정해주거나 고마워할 때 기분이 좋은데(H1). 환자로부터 인정을 받을 때, 보호자에게 인정을 받을 때(H4). 주사를 놓으러 가게 되면 경력 간호사 같으면 4-5번 찔러도 정말 마음 편하게 “그럴수 있지” 하고 받아줘요 그런 대접을 받을 때(H4). 의식이 왔다갔다 하는 사람이 있는데, 보호자들은 그런 환자에 대해서 왜 우리만 이러나 하거든요 제 경험의 얘기를 해주었더니 환자 보호자가 그것에 수응하고 물어 볼 때는 “왜 이렇게 되었어요?” 했다가도 “아, 이렇게 해서 이렇게 됐는데 어떻게 하면 좋겠습니까?” 말투가 바뀌어요(H4). 얘기 한번씩 follow up 한다고 소아과에 오셨을 때 저를 찾았을 때 굉장히 힘이 많이 나고(H1). 내가 그쪽 파트가 아닌데도 계속 문제가 있으면 나를 찾거나 이럴때 나를 찾아서 가면 정말 해줄건 이야기 들어주는거 밖에 없는데 환자가 나를 많이 찾아줄때 그럴 때 나한테 많이 힘을 주는 것 같구요(H1). 응급실에 자주 오신분들이 있어요, 또 왔는데 오늘 근무라고 보자마자 반가워하시고 그럴 때는 신이나고(H4). 병동에 환자나 보호자가 같이 근무하는 간호사를 칭찬해줄 때 굉장히 힘이 났습니다(H2). 어떤 상황이 있었을 때 우리 경력 간호사들을 꼭 찾습니다. “우리 김간호사 어디 갔느냐” 이런 식으로 찾았을 때 내가 그 간호사를 칭찬하는 것 배 이상으로 정말 너무 좋았고 그때는 전체적으로 정말 힘이 났습니다(H2). 그렇게 커가는 간호사들이 어떤 어려운 일상에서 해결하는 능력이 탁월할 때, 환자나 보호자에게 어쩔 저렇게 간호사로서 잘 할 수 있는지 그런 얘기를 환자나 보호자한테 들었을 때(H3). 보호자가 간호사들을 칭찬할 때, 우리 간호사들이 스스로 일을 잘하고 있다는 증거니까 ‘수간호사를 욕먹이지 않고 support를 잘하고 있구나 하는 생각이 들어요(H3).

#### ● 동료의 인정

제가 병동에서 어떤 검사와 관련된 준비물에 대해서 메뉴를 만들었거든요 그래서 우리 병동에서 많이 안하게 되는 검사를 하게 되고 간호사들이 그 검사가 끝나고 나서 그런 메뉴얼이 있어서 도움이 많이 되었다고 이야기 할 때 힘이 났습니다(H2). 애는 이 부분을 잘 하고 재는 저 부분을 잘 하고 다 잘 하는게 너무 많더라고요 그럴 때 '그래, 넘 참 잘한다. 그 부분에 있어서는 니가 우리 병동에 꼭 있어야 되고 너 때문에 우리가 도움을 많이 받는다' 이렇게 인정을 해 줄 때는 참 일이 잘 돌아가더라고요(H2). 동료간호사들이 나도 선생님처럼 되고 싶다고 이야기할 때 기본이 정말 좋습니다(H1). 이렇게 어려운 걸 모두 다 공평하게 day, evening, night, off까지 공평하게 짜느라고 이렇게 어려운 일을 가지고 자기들이 complain을 많이 했었다 라고 많이 서로 이해하고 살아야 되는 부분이 이런 것이었는데 간파했노라고 이야기해줄 때는 좀 일할 맛이 나는 것 같아요(H3). 지혜롭게 하셨다는 이야기를 많이 하면서 자신들한테 힘이 되고 자기들 일할 터전을 더 닦아 주는 것이 아닌가 하는 이야기를 하더라고요(H3). 인정을 받고 있구나 하는 걸 느꼈을 때(H3). 같은 동료간호사들로부터 인정을 받을 때(H4). 주위 동료들이 선생님은 어떻게 환자들한테 가족처럼 그렇게 잘해주냐고, 그런 말을 들을 때 정말 힘이 나고 동료들한테 칭찬을 해주고 같이 이렇게 했을 때 힘이 나는데(H2).

● 상관의 인정

아산병원 연수를 갔다 와서 우리 병원에 없는 것들을 보충을 해야 되겠다 싶어서 그런 자료들을 만들어서, 수간호사 선생님께서도 활용을 잘 해주시고 병실 내에서 그런 것들이 잘 활용이 되고 있었을 때, 보호자나 환자분이 그런 것을 보고 방법들을 잘 따라 주었을 때 그런 것들에서 참 많이 힘을 얻었습니다(H2). 수간호사 선생님이나 간호부, 여기서 힘을 주는 그런 것들이 더 많은 퍼센트를 차지하게 되는 것 같아요(H2). 수간호사 선생님이나 간호부에 계신 분들이 오셔서 contact 하시면서 그냥 말 한 마디 해줄 때, 인정해 줄때 참 많은 힘이 되구요(H2). 윗사람이 내가 한 업무라든가 제의에 대해서 받아들여질 때, '내가 정말 인정받구 있구나' 라는 생각을 하고(H3). 선택되어서 scrub 간호사로 참여(H3). 상사에게 인정을 받는단건(H4). 제가 이렇게 했는데 칭찬받고 내가 이렇게 했을 때 인정받는구나 생각하면 앞으로 열심히 해야겠구나, 여기서 이만큼 하면 인정을 받는구나, 이정도까지는 충분히 할 수 있지 않을까 이런 생각이 많이 하면서 힘을 가지게 되었어요(H4). 제안을 했는데 당선이 되었어요, 이걸 정말 잘했구나 칭찬해주고 인정해 줬을 때(H4). 제가 중환자실에서 배운 것과 병동에서 하는 것이 차이가 너무 많이 나서 거기에 대해서 얘기를 하면 우리 수간호사 선생님이 의견 수렴을 평

강히 잘 해 주시거든요 내 의견을 수렴해서 그것을 실행할 수 있을 때 제가 참 힘이 많이 되었습니다(H2). 오늘 사망 환자도 많고 일이 많았는데 고생했다고 칭찬을 해 주시더라고요 그 말 들으니까 서운했던게 풀어지고(H1). "만성신부전 환자를 다루는데는 너 밖에 없다. 정말 끈질기게 잘 해주어 왔구나" 이런 칭찬을 했을 때 간호사들이 힘이 나고 정말 큰 무가 힘들어도 분위기가 좋고(H2). 별거 아닌데 수선생님이 칭찬을 많이 하세요, AN이 휴가를 가서 혼자 환자를 다 봐야 하는데, 수선생님이 너무 고생한다고 얘기가 마취 깨면서 너무 피로워 소동도 피우고 그랬는데 수선생님이 와서 얘기도 봐주고 그러셨어요(H4).

● 후배의 선배에 대한 예우

솔직히 나이 한 두살 많다고 인사 쉽지 않잖아요, 나하고 1살 밖에 차이가 안 나는데 '선생님 안녕하세요?' 하고 깎듯이 인사하고(H4).

● 의사의 인정

병동에 무슨 일이 터졌을 때, 나를 찾게 되는 경우, 특히 CPR 같은 걸 하게 되거나 무슨 중요한 문제가 생겼을 때, 일단은 올드니까 그것에 대한 기대감이 있으니까, 큰 일 있을 때는 또 찾을 경우가 있고(H1). 의사, 특히 스텝한테 그 간호사가 인정을 받았을 때 임파워된다(H3).

● 타 부서 직원이 알아줌

중환자실에만 있다보니까 사람들이 저를 잘 모르더라고요 신규는 아닌 것 같고 나이는 좀 들어보이는데 처음 보는 얼굴이다 그런 얘길 많이 들었거든요 병원모임 같은데나 워크샵이나 이런데 모여가지고 한 번 얼굴을 보이고 나서 다음에 좀 알아줄 때, 간호사가 아니더라도 병원 원무직이나 다른 파트에서 알아줄 때 좀 기분이 좋아지면서 그런 느낌이 들구요(H1).

지지를 받음

● 상관의 지지

사소한 생일 같은 것도 한번씩 선물은 안 해주더라도 날짜를 꼭 기억해서 축하한다든지 이렇게 말을 해주는 것 자체도 일단 챙겨준다는 느낌이 드니까 그것도 하나의 힘을 실어주는 것 같아요(H1). 어떤 작은 일이라도 칭찬을 해주고 그것에 대해서 격려를 해주는 것, 개인적으로 지적을 해주는 것, 그렇게 누군가가 지켜보고 있고 관심 있다고 하는 것, 특히 상사, 주위에서 그렇게 해 준다는 것 자체가 힘나는 활력소(H3). 누가 오늘 참 예쁘다, 활기차 보인다, 오늘 수고 많아(H4). "어

며 너 누구누구야” 나의 이름을 알아주었을 때 기분이 좋아지고 특히 신규때는 이름하나 불러주는 것만으로 정말 큰 힘이 되더라고요, 내 이름까지도 알까? 그런것(H4). 수선생님이나 위의 관리자한테서 힘을 얻는 것은 의사나 간호사하고 트러블이 있을때 일단은 간호사 입장에서 편을 들어주는 것(H1). 닥터와의 관계나 환자와의 관계에 있어서 어려운 일이 있었을 때, 문제 해결을 위해서 최선을 대하는 모습을 우리가 간호사들한테 보여줬을 때(H3). 수간호사 선생님이 우리를 대변해서 막 싸워줬어요, 우리는 너무 너무 좋아하면서 그 분위에서 항상 굉장히 기뻐하면서 살았거든요(H3). 의사들하고 대인관계에서 많은 어려움을 느끼는데, 갈등이 있는 그런 부분들, 그런 것들을 간호사들이 얘기해 줬을 때 수간호사가 들어주면서 동조할 때, 수간호사들이 동조를 해주면서 같이 간호사의 입장에서 같은 감정으로 얘기해줄 때 힘을 얻는 것 같아요(H3). 후배가 잘못해도 혼내시는 경우가 없으세요, 그런 일이 발생하지 않게 좋은 방향으로 갈 수 있는 방법을 말씀 해주시고, 자신감이 생기도록, 칭찬으로 격려로, 야단치기 보다는 칭찬으로 하는(H4). 우리가 환자들한테 잘 하려면 실제로 수간호사가 우리한테 잘해야 된다고 생각을 해요, 간호부장이나 간호과장이나 수선생님들을 교육시켜서 평간호사들의 마음을 얼마나 더 즐겁게 해 주느냐. 관리자들은 평간호사들보다 더 잘해야 된다(H1).

#### ● 동료의 지지

제가 관리를 좀 안 했는데 그게 잘못돼서 그것하고 몇 가지가, 간호사들이 굉장히 열심히 했는데도 점수가 안 나왔어요, 제가 좀 힘이 빠져서 앉아있는데 간호사가 “선생님, 저희들이 잘 해서 다음달에는 만점이 나오게 잘 할게요” 이렇게 한마디 하더라고요, 더 이상 할 말이 없고 너무 마음이 편하고 간호사 동질감 같은 걸 느꼈어요(H2). 같은 간호사나 밑에 간호사들이 ‘선생님 왜 그랬을까, 아닐거야’ 반응해주면 정말 실수로 해도 그런 생각을 하고, order를 뺐구내면 그 간호사가 아닐꺼라고 얘기해 주는(H4). 똑같은 멤버가 일을 똑같이 했는데 어떤 때는 굉장히 탄력있게 일이 잘 되고 마음이 맞고 격려가 되는 때가 있고, 말로 표현할 때도 있는데 행동으로 얼굴로 이야기를 나눈다는 얘기를 하거든요(H2). 내가 이런 일을 할 때 어떤 생각을 했는지 그 배경을 잘 몰라서 갈등이 생긴다고 생각해요, 그래서 많은 대화를 나눌수록 임파워되는 것 같아요(H3). 너무도 딱딱한 분위기였고 자기 일만 확실히 하자는 식이고, 제가 그 분위기를 바꾼거예요, sheet도 많이 꽃아주고 약속도 많이 잘라주고 하니까 스스로 편한 것을 깨닫는거죠, 그러면서 남을 배려하는 분위기로 바뀌더라고요(H4). 기분좋은 선배, 명량한 선배, 그런사람이 더 힘이 되고 즐겁게 일하는 분위기가 되는거죠(H4).

#### ● 의사의 지지

환자 옷, 얼굴 다 묻었는데 저흰 검사결과가 나온지 모르고 내과 주치의는 옛날 검사결과를 알고, 환자 놔두고 빨리 오라고 하더니 폴리글러브 갖다가 주면서 끼고 하라고, 아 저런 사람도 있구나, 나를 생각해주는, 나뿐만 아니라 같이 하는 간호사들을 생각해 주는 거잖아요, 감염되지 않게(H4). 일단 주치의의 이해를 먼저 하고 이해를 하다보면 나중에 사랑할 수 있고 병원 분위기 전체도 더 활성화되지 않겠나 하는 생각을 갖게 되었습니다(H1).

#### ● 조직의 행정적 배려

조직이 개인한테 해주는, 베풀어 주는게 제한적이지 않아야 된다(H1).

#### 유능함을 인식함

##### ● 의사에 대한 조언이 받아들여짐

닥터들이 특히 신규나 년차가 별로 안된 경우, 분만실 경험이 없는 경우에는 무시하는 경우가 많은데 저 같은 경우에는 경험도 있고 그러니까, 내가 어떻게 하자 해서 자기가 그걸 받아들이는 경우 그런 것에서 의사한테서 힘을 얻는 것 같고(H1). 레지던트 1년차 같은 경우 놓치는 경우가 많거든요, 내가 환자를 본 것에 대해서 lab 한 것이 order가 바뀌고 order가 바뀌면 뿌듯해요(H4).

##### ● 불가능하게 여긴 일을 해결함

시설문제니까 내가 어쩔 수 없는 부분이라고 생각하고 아무것도 진행이 안됐을 것 같은데 고안을 하고 생각을 해서, 계속 건의를 해서 하나가 만들어지고 하는 것을 보면서 안될 게 없구나, 병원탓만 할 게 없구나, 머리만 잘 굴리면 되겠구나 하면서 대개 존경스럽더라고요(H4).

##### ● 어려운 문제가 해결됨

어제 그 환자 때문에 사실 제가 크리스찬한테 진짜 안하던 기도를 환자를 위해서 내가 했다, 그 교수님이 스탠트를 할 적에 skill이 많이 늘어가지고 잘될 수 있도록, 어찌됐냐고 물으니까 잘됐다면서 그러더라고요, 주치의가 오길래 내가 그랬는데 우쭐끼냐 그랬지만 막 미안하다면서 다행히 교수님도 잘돼서 너무 기분이 좋으면서 한 톱 손다면서 피자를 한 판 시켜 줬어요(H1).

##### ● 병원에 기여함

힘이 되었던 적은 교육을 갔다 와서 내가 그 교육에서 들었던 것들을 응용해서 자료를 만들었을 때 그게 병원으로 활

성화되는 느낌이 들었을 때(H1).

**신이 남**

● 환자상태의 악화를 막음

upper GI bleeding으로 온 환자가 많이 stable해져서, 퇴원을 할 처지가 되었는데 환자가 ‘약간 미식거려요’, pulse가 좀 빨라지고 담당의는 그냥 지나쳤는데 “선생님 L-tube drainage해보면 어떨까요, bleeding 같은데요” 했더니 진짜 bleeding으로 emergency를 빨리 catch 해서(H4).

● 환자결과에 대해 만족함

최선을 다해서 수술을 준비해 주고 또 수술이 잘 되게끔 옆에서 보조를 잘 함으로써 그 수술이 완전하게 끝났을 때 그 때 닥터가 느끼는 성취감, 더불어서 저희 간호사도 옆에서 성취감을 느끼게 되더라고요(H3). 젊은 환자들에게 최선의 간호를 제공했을 때 그 환자가 경과가 좋아져서 병실로 가는 경우(H3).

● 업무에 대한 자신감

신경외과에서 봤을 때 신경외과 뿐아니라 여러과를 보거든요, 여러과를 보고 정형외과를 오니까 어떤 과의 환자라도 마음이 편해지고 부담이 없더라고요(H4).

● 소속 부서에 대한 자긍심

오늘 좋은 교육이라고 생각했고 그에 부합되게 우리 대원도 너무 열심히 하고 있다는 그 자부심이 굉장히 우리 힘을 북돋아주는 그런 상황으로 느껴졌습니다. 현재 우리 간호부도 교육적인 측면은 정말 남 부끄럽지 않게 하고 있구나 하는 자긍심이 굉장히 좋고(H2).

● 일하는 즐거움을 느낌

전혀 지식이 없었던 부분들을 내가 알아가는 것, 그것에 대해서 다른 층에서 rotation 오는 친구와 얘기해보면 부수적으로만 알고 있던 지식을 굉장히 광범위하게 몇 년동안 알고

있는거에 대해서 굉장히 만족을 하고 좋은 것 같아요, 병동에서 일하는 스타일에 따라서도 힘이되고 즐겁기도 하고 그러네요(H4).

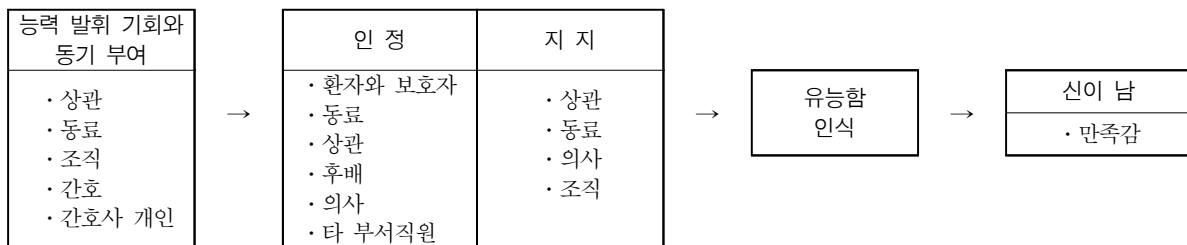
● 신이 남

우리도 닥터들이 잘 몰랐다가거나 그러면 신이 나고 아 내가 마치 잘해서 잘 되는 느낌이 들때도 있어요, 그러면 신이 나고(H4).

이상의 연구결과를 바탕으로 임상간호사의 임파워먼트 경험은 ‘상관, 동료, 조직, 간호 및 간호사 개인적으로 능력을 발휘할 수 있는 기회와 동기를 얻고, 이들로부터 인정과 지지를 받아 스스로 유능함을 인식하게 되면 신이 나는 경험, 즉 만족감을 느낌’ 이라고 할 수 있다<Figure 1>.

**논 의**

본 연구에서 간호사들이 경험한 임파워먼트의 내용은 5개의 범주로 나타났는데, 능력 발휘 기회와 동기를 얻음, 인정을 받음, 지지를 얻음, 유능함을 인식함 및 신이 남 이었다. 특히 기회와 지지는 Kanter(1977)의 이론에서 소개된 개념을 뒷받침한다. Kanter에 의하면, 조직의 특성이 임파워먼트를 형성한다고 보고 파워는 조직에서 자신의 지위로부터 정보, 지원, 자원 및 기회에 접근하고 동원할 수 있는 능력에서 획득된다고 본다. 따라서 본 연구에서 지식과 기술을 개발 할 수 있는 교육 및 타 병원 연수 기회 등 다양한 기회가 많이 주어진 간호사는 임파워 되었다고 느꼈다. 이는 조직 내에서 기회구조에 접근한 사람은 자신이 더욱 동기화되어 다른 사람을 동기화 시킬 수 있고 임파워시킬 수 있다고 본다. 반면, 이러한 구조에 접근하지 못한 개인은 무력감을 느끼게 된다. 또한 본 연구 결과는 병원 간호사들이 상관이나 동료로부터 지지가 결여되었을 때 임파워되지 못한다고 보고한 Daiski (2004)의 연구 결과와도 일치한다. Daiski는 간호학생이나 신규간호사들은 특히 동료간호사나 간호관리자로부터의 지지가 결여될 때 좌절하여 임파워되지 못 한다고 보고하면서 동료



<Figure 1> The empowerment experience of hospital nurses

에 또는 팀웍(teamwork)의 중요성을 교육시켜야 한다고 주장하였다.

특히 간호사들은 환자와 보호자로부터 인정을 받을 때, 동료, 상관, 후배나 선배, 의사 및 타 부서 직원이 인정을 해줄 때 가장 임파워된다고 느꼈다. 특히 환자와 보호자로부터 ‘감사합니다’ ‘간호사 덕분에 좋아졌다’, ‘고맙다고 인사할 때’, ‘반가워 할 때’, ‘우리 김 간호사 어디 있는나 등 간호사를 찾을 때’ 등 임파워된다고 느낀다. 환자와 보호자로부터의 인정은 동료, 상관, 후배나 선배, 의사 및 타 부서 직원의 인정보다도 훨씬 많은 비중을 차지하였다. 이는 간호의 원천적인 힘은 간호 대상자로부터 나옴을 확인하게 해준다. 또한 본 연구 결과는 간호사가 수간호사로부터 인정을 받을 때 직무에 대한 만족이 높아짐을 확인하여 간호사를 위한 관리중재(management intervention)를 개발한 Good & Blegen(1993)의 연구 결과를 뒷받침하여 준다.

본 연구에서 간호사들은 임파워먼트를 권한이 주어지는 것으로 생각하고 있었다. 이 결과는 일반적인 사전적 정의와도 일치한다. 특히 수동적으로 업무를 수행하던 3-4년 된 간호사들이 charge 권한을 맡음으로 책임감을 갖고 업무를 능동적으로 하게 되는 것을 볼 때, 박원우(1998)가 주장하는 것처럼, 임파워먼트는 수동적 상황 적응적 관리(reactive management)를 지양하고 능동적 상황 창조적 관리(flexible management)를 추구하여 궁극적으로 조직변화와 혁신의 주축이 되는 틀을 제공한다는 이론을 뒷받침한다. 이것은 단순한 업무 위임을 넘어서는 개념이라고 볼 수 있다.

본 연구에서 간호사들은 임파워먼트를 기회 및 지지 외에도 유능함과 인정으로 보았다. 이것은 Conger & Kanungo (1988), Spreitzer(1995)가 지적한 것처럼 조직의 업무 환경에 대한 개인의 심리적인 해석이다. 즉, 임파워먼트를 조직 안에서 파워가 없는 환경을 확인하여 제거함으로써 개인의 역량을 향상시키는 내적인 동기유발로 보는 견해와 일치한다. 이 내적인 동기유발은 자신의 업무에 대해 스스로 의미를 갖고 동기유발 되어 업무를 수행 할 수 있는 능력에 대한 본인의 신념을 의미한다.

간호사들은 임파워먼트를 신이 나는 것으로 생각하였다. ‘신나다’는 ‘너와 내가 어울려 춤을 추듯이 화합하는 공감이 생길 때에 사용되고, 죽음도 마다 않는 용력이 자발적으로 솟을 때, 감각적 쾌락, 즉흥적 감정의 폭발, 관능적 자극에 도취될 때에 쓰인다. 신나다’는 ‘신바람’과 ‘멋’의 속성을 지닌 한국인의 삶과 철학적 사유인 풍류도(風流道)에서 유래된다. 풍류도는 현묘한 도와 중생과 접하여 그들을 생기 나게 변화시키는 것이다(지성애, 문희자, 한성숙, 김문실과 권성복, 2000). 따라서 ‘신이남’은 한국 고유의 풍류를 반영하여 임파워된 사람은 신바람이 난다고 볼 수 있다. 즉, 간호사들은 환자 상태

가 악화되는 것을 본인의 능력으로 예방하였을 때, 환자결과에 대해 만족 할 때, 업무에 대한 자신감이 있을 때, 부서에 대한 자긍심이 생길 때, 일하는 즐거움을 느낄 때 신이 나서 임파워된다고 본다. 따라서 신이 나서 생기가 도는 간호사는 자신이 임파워되어 환자를 포함한 다른 사람을 신나게 할 수 있고 나아가 그룹 및 조직에도 생기를 불어 넣어 줄 수 있다고 본다. 이것은 결국 Vogot & Murell(1990)이 정의한 임파워먼트와 유사한 의미를 지닌다. Vogot & Murell (1990)은 임파워먼트는 개인, 집단, 및 조직의 세 수준이 끊임없이 상호작용하는 변혁의 과정으로 보았다. 따라서 조직차원의 임파워먼트를 위해서는 간호사 개개인이 먼저 신바람이 나와야 되는 것을 전제조건으로 한다고 생각한다.

본 연구의 강점은 포커스 그룹을 이용하여 간호사 임파워먼트에 관한 경험을 탐구했다는 점이다. 포커스 그룹 인터뷰는 앞에서 서술한 것처럼, 주어진 주제나 경험에 관한 참여자들의 느낌, 견해에 대한 자료를 얻기 위한 방법으로 연구자에 의해 의도적으로 선출된 비교적 소그룹으로 구성된 사람들을 대상으로 심도 깊은 인터뷰를 할 수 있다(Basch, 1987). 특히 포커스 그룹의 핵심은 Morgan(1997)이 지적한 것처럼, 그룹역동(group dynamics) 또는 시너지(synergy) 효과를 이용하여 자료와 통찰을 구한다는 점이다. 이 방법은 일대일 인터뷰에서 쉽게 접근할 수 없는 사람들의 견해를 탐색하고 명료화시킨다는 점이다. 나아가 포커스 그룹은 연구자와 참여자 간의 상호작용을 통해 파워의 균형을 이룰 수 있기 때문에 간호사들이 경험하는 임파워먼트를 규명하는 방법으로 적당하다고 생각된다.

## 결론 및 제언

본 연구는 포커스 그룹을 이용하여 간호 현장에서 근무하고 있는 임상간호사들이 경험한 임파워먼트 내용을 탐색하는 것이다. 연구 참여자는 3개의 대학부속병원에 근무하는 34명의 간호사로 일반간호사, 책임간호사 및 수간호사가 포함되었다. 연구 진행은 포커스 그룹의 계획, 참여자의 모집, 포커스 그룹의 진행, 결과의 분석과 보고의 4단계로 진행되었다. 포커스 그룹의 진행은 연구팀의 일원이 담당하였고 포커스 그룹 진행 지침을 개발하여 그룹토의를 진행하였으며 녹음기와 현장노트를 이용하였다. 자료는 타자하여 녹취록을 작성 한 후 Strauss 와 Corbin의 개방코딩을 통해 의미 있는 부분을 찾아 범주화하는 방법으로 분석하였다. 이러한 자료 분석은 자료를 분류, 이해, 해석, 요약하는 과정으로 현장노트, 디브리핑 노트, 녹음테이프, 녹취록 등을 정리하였고 참여자의 확인을 받았다.

본 연구 결과 간호사들이 경험한 임파워먼트는 5개 범주로,



‘능력 발휘 기회와 동기를 얻음’, ‘인정을 받음’, ‘지지를 얻음’, ‘유능함을 인식함’ 및 ‘신이 남’ 으로 확인되었다. 특히 간호사들은 환자와 보호자로부터 인정을 받을 때, 동료, 상관, 후배나 선배, 의사 및 타 부서 직원이 인정을 해줄 때 가장 임파워먼트라고 느꼈다. 본 연구 결과는 조직차원의 임파워먼트를 위해서는 간호사 개개인이 먼저 임파워먼트고 그 후 집단 및 그룹 차원의 임파워먼트로 확산되는 것을 뒷받침해준다.

본 연구의 강점은 포커스 그룹을 이용하여 간호사 임파워먼트에 관한 경험을 탐구했다는 점이다. 포커스 그룹은 일대일 인터뷰에서 쉽게 접근할 수 없는 사람들의 견해를 탐색하고 명료화시켜 그룹역동과 시너지 효과를 창출하는 장점을 지닌다. 본 연구 결과를 기초로 개인의 자기 임파워먼트와 집단 및 조직의 임파워먼트의 관계를 확인하는 실증적 연구를 제언한다.

## 참고문헌

- 구옥희 (2000). *임상간호사가 지각한 간호조직의 임파워먼트 구조모형*. 충남대학교 대학원 박사학위논문. 충남.
- 김성재, 김후자, 이경자, 이선옥 (2000). *포커스 그룹 연구방법*. 서울: 현문사.
- 김수지, 신경림 (1996). *근거이론의 이해*. 서울: 한울 아카데미.
- 박원우 (1998). *임파워먼트 실천 매뉴얼*. 서울: Sigma Consulting Group.
- 신경림, 장연집, 김영경, 이금재, 최명민, 김혜영, 김옥현, 김영혜 (2004). *질적연구방법론: 포커스 그룹*. 서울: 현문사.
- 지성애, 문희자, 한성숙, 김문실, 권성복 (2000). *간호관리학 I-간호사·간호전문직업론·간호철학·윤리학*. 서울: 수문사.
- Basch, C. E. (1987). Focus group interview: an underutilized research technique for improving theory and practice in health education, *Health Educ Q*, 14(4), 411-448.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice, *Acad Manage Rev*, 13, 471-482.
- Chandler, G. (1986). *The relationship of nursing work environment the empowerment and powerlessness*. Unpublished doctoral dissertation, University of Utah.
- Daiski, I. (2004). Changing nurses' dis-empowering relationship patterns. *J Adv Nurs*, 48(1), 43-50.
- Fulton, Y. (1997). Nurses' views on empowerment: a critical social theory perspective. *J Adv Nurs*, 26, 529-536.
- Good, C., & Blegen, M. (1993). Development and evaluation of a recognition protocol. *J Nurs Adm*, 23(4), 62-66.
- Kanter, R. M. (1977). Power failure in management circuit, *Harv Bus Rev*, 57, 65-75.
- Laschinger, H. K. (1996). A theoretical application to studying work empowerment in nursing: A review of studies testing Kanter's theory of structural power in organizations, *Nurs Adm Q*, 20(2), 25-41.
- Morgan, D. L. (1997). *Focus groups as qualitative research*. 2nd Edition. London: Sage Publications.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimension, measurement, and validation. *Acad Manage J*, 38(5), 1442-1465.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research -grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: SAGE Publications, Inc.
- Vogt, J. F., & Murrell, K. L. (1990). *Empowerment in organizations: How to spark exceptional performance*. Sandiego CA.: University Associate. Inc.

## The Empowerment Experience of Hospital Nurses Using Focus Groups

Kwon, Sung-Bok<sup>1)</sup> · Yom, Young-Hee<sup>2)</sup> · Kwon, Eun-Kyung<sup>3)</sup> · Lee, Yoon-Young<sup>4)</sup>

1) Assistant Professor, Department of Nursing, Dong-Shin University

2) Professor, Department of Nursing, Chung-Ang University

3) Head Nurse, Inha University Hospital, 4) Clinical Nurse Specialist, Asan Medical Center

**Purpose:** This study was to explore the empowerment experienced by hospital nurses. **Methods:** Focus group was used to gather data and open coding method suggested by Strauss and Corbin was used to analyze the data. Thirty-four nurses who have clinical experience of more than three years at three university hospitals were participated in this study. **Results:** Five categories were identified: Getting chances of opportunities to show personal capabilities and motivations, acknowledgement, support, recognition and delightfulness. The major sources of empowerment were the acknowledgement of patients and family, colleagues, supervisors, doctors, and other personnels in hospital. **Conclusion:** Focus groups could be an useful tool for empowerment research in nursing. Further research will be needed to clarify the relationship among individual, group and organization.

**Key words :** Power, Focus groups, Nurses

• Address reprint requests to : Kwon, Sung-Bok

Department of Nursing, Dong-Shin University

252, Daehodong, Naju, Jeonnam 520-714, Korea

Tel: 82-61-330-3582 Fax: 82-61-330-3519 E-mail: clara@dsu.ac.kr