

# 임상간호사를 위한 인간중심간호 교육프로그램 개발 및 적용

유은영  
거제대학교 간호학과 조교수

## Development and Application of Person-Centered Nursing Educational Program for Clinical Nurses

Eun-Young Yoo  
Assistant Professor, Department of Nursing, Geje University

요 약 본 연구는 임상간호사를 위한 인간중심간호 교육프로그램을 개발하고 적용하여 그 효과를 규명하기 위한 것이다. 대표적인 교수체제설계인 ADDIE 모형에 기초하여 인간중심간호 교육프로그램을 개발하였다. 실험군과 대조군의 일반적 특성에 대한 동질성 검정은 Chi-square test, Fisher's exact test를 이용하였고, 실험 전 동질성 검정은 independent t-test를 이용하여 분석하였다. 가설검정은 repeated measures ANOVA를 이용하여 분석하였으며, 사전 사후 효과 차이에 대한 분석은 paired t-test로 검정하였다. 본 연구의 결과로 자기인식, 대인관계능력, 동료지지 및 간호직무만족은 인간중심간호 교육프로그램의 효과로 확인되었다. 인간중심간호 교육프로그램을 이직이 높은 부서나 저 연차 임상간호사의 간호교육 중재로 활용할 것과 개인에서 조직으로 확대 적용하여 임상간호사의 직무만족을 높이고, 다학제 간 협력을 기반으로 한 대상자 간호를 수행하는 데 있어 간호역량을 향상시키는데 시도되기를 제안한다.

주제어 : ADDIE모형, 간호역량, 간호교육, 직무만족, 인간중심간호

Abstract This study aims to develop and apply Person-Centered Nursing educational program for clinical nurses. This study followed the ADDIE instructional design model to develop the Person-Centered Nursing educational program for clinical nurses. To investigate the effect of application, a non-equivalent control group posttest-pretest design was used to evaluate the clinical nurse's self-awareness, interpersonal relationship competency, self-esteem, co-worker support, and nursing job satisfaction. The results of the study showed that the self-awareness, interpersonal relationship competency, co-worker support and nursing job satisfaction scores of the control and experimental groups were significantly different between the groups based on time of measurement. Person-Centered Nursing competency was identified as a crucial element in addition to the knowledge, skills, and attitude essential to a clinical nurses.

Key Words : ADDIE model, Nursing competency, Nursing education, Job satisfaction, Person-centered nursing

\*This article is a revision of the first author's doctoral dissertation from Daegu Catholic University.

\*Corresponding Author : Eun-Young Yoo(pr19149@koje.ac.kr)

Received September 29, 2020

Revised October 21, 2020

Accepted November 20, 2020

Published November 28, 2020

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

세계보건기구[1]는 최근 인간중심에 초점을 두고 보편적인 양질의 간호를 제공하도록 건강서비스 방향의 전환을 촉구한 바 있다. 이는 4차 산업혁명과 맞물려 다학제 팀 속에서 세분화된 전문직종과 협력하며, 그 과정에서 간호 행위의 기술적 측면과 인간적 측면의 조화가 필요함에 직면하고 있다[2]. 하지만 간호의 현실은 이와 상반되어 크고 복잡한 조직 체계에서 문제해결을 위한 업무량 증가와 긴장의 수준이 증가되어 인간중심간호를 시행해야 한다는 인식이 점차 커지고 있다[3,4]. 그러므로 간호사를 양성하는 커리큘럼이 성과중심에서 인간중심간호를 기반으로 역량을 준비해야 한다는 의미가 된다[2].

임상간호사의 관점에서 인간중심간호의 이론적 정의는 질병과 함께 살아온 대상자의 삶의 자세와 건강상태를 파악하여 총체적인 접근으로 돌봄을 제공하고, 충분한 치료적 의사소통을 바탕으로 대상자 스스로가 자기 결정권을 가지고 의사 결정함을 지지함으로써, 인간에 대한 가치와 위엄을 보장하는 것이다[5]. 인간중심간호의 속성으로는 전인적, 개별화, 존중, 권한부여, 자율성이 있으며, 임상간호사가 능숙한 인간중심간호를 제공하기 위해서는 자기인식, 전문적 유능감과 신념, 대인관계능력과 가치의 명료화가 전제조건이 된다[6]. 이러한 전제조건을 갖춘 간호사는 대상자의 신념과 가치를 존중하고, 의사결정 과정에서 대상자의 참여와 의료정보를 공유하는 총체적 간호중재를 제공한다[7]. 따라서 임상간호사는 자신을 인지적, 정서적으로 올바르게 인식하고[8], 직원 간의 조화로운 대인관계 형성 및 자신을 가치있게 존중하는 것은 보편적인 간호 수준을 유지하기 위해 필요하며 이는 체계적인 교육을 통해 향상되며 인간중심간호 역량으로 이어질 수 있다[4].

선행연구에서 인간중심간호 제공이 임상간호사로 하여금 동료 간의 의사결정, 대인관계, 간호직무만족에 영향을 주었고[4,9], 의료진 간의 정보공유와 상호작용을 촉진하며[10], 간호직무만족 향상 등의 긍정적 결과를 보였다[11]. 이는 임상간호사에게 인간중심간호 제공이 필요함[4]을 말한다.

이와 같이 임상에서 간호사의 자기인식, 대인관계능력, 자아존중감, 동료지지와 간호직무만족은 매우 중요한 요소로 밝혀졌지만 주요 개념들을 모두 인간중심간호의 성과 지표로 측정된 연구는 없는 실정이다. 또한 간호교

육에서 인간중심간호 연구가 시도되고 있으나, 체계적인 교수모형을 적용한 교육프로그램의 개발은 거의 없고, 아직까지는 인간중심간호를 설명한 질적 연구나 교육법의 실례를 제시하는 수준이다[12]. 또한 임상간호사를 대상으로 인간중심간호의 관련요인을 파악하기 위한 조사연구는 있으나[13,14], 교육의 효과를 확인하고자 한 실험 연구는 거의 찾아볼 수 없다. 따라서 본 연구는 임상간호사에게 인간중심간호 교육프로그램을 적용하여 자기인식, 대인관계능력, 자아존중감 및 동료지지를 향상시킴으로써 임상간호사의 직무만족을 높이고, 다학제 간 협력을 기반으로 한 대상자 간호를 수행하는 데 있어 역량 향상에 도움을 줄 수 있을 것이다.

### 1.2 연구목적 및 가설

본 연구의 목적은 임상간호사를 대상으로 하는 인간중심간호 교육프로그램이 자기인식, 대인관계능력, 자아존중감, 동료지지, 직무만족도에 미치는 효과를 검증하기 위함이며, 연구가설은 다음과 같다.

- 제 1가설. 인간중심간호 교육프로그램에 참여한 실험군은 참여하지 않은 대조군과 측정시점에 따른 자기인식 점수의 차이가 있을 것이다.
- 제 2가설. 인간중심간호 교육프로그램에 참여한 실험군은 참여하지 않은 대조군과 측정시점에 따른 대인관계능력 점수의 차이가 있을 것이다.
- 제 3가설. 인간중심간호 교육프로그램에 참여한 실험군은 참여하지 않은 대조군과 측정시점에 따른 자아존중감 점수의 차이가 있을 것이다.
- 제 4가설. 인간중심간호 교육프로그램에 참여한 실험군은 참여하지 않은 대조군과 측정시점에 따른 동료지지 점수의 차이가 있을 것이다.
- 제 5가설. 인간중심간호 교육프로그램에 참여한 실험군은 참여하지 않은 대조군과 측정시점에 따른 간호직무만족 점수의 차이가 있을 것이다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 임상간호사를 위한 인간중심간호 교육프로그램을 개발하고 적용하여 그 효과를 규명하기 위한 비동등성 대조군 전후 설계의 유사 실험 연구이다.



Fig. 1. Conceptual framework for this study.

## 2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 대학병원 두 곳에 근무하는 10년 차 미만의 임상간호사이다. 또한 환자를 독립적으로 직접 간호하는 교대근무자이며, 인간중심간호 교육프로그램에 참여한 경력이 없고, 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여에 동의한 간호사이다. 대상자를 임상경력 10년 미만의 간호사로 제한한 이유는 교대근무 간호사의 평균 경력을 고려하고[15], 이직률이 가장 높은 연차로, 간호 전문직을 유지하기 위한 의미부여 및 자기 관리를 포함한 지속적인 교육이 필요한 그룹이기 때문이다[16].

대상자 수는 G\*power 3.1 program을 이용하여 검정력 85% 유의수준 .05, 효과크기 0.25로 하였다. 효과크기는 본 연구의 측정변수와 유사한 개념인 대인관계, 직무만족으로 임상간호사의 임상적응증진 프로그램이 업무수행능력, 자기효능감, 대인관계, 전문직 자아개념, 직무만족, 조직몰입을 증진하고 소진을 감소시키는데 효과적이었음을 규명한 연구[17]를 근거로 표본수를 도출하였다. 이를 근거로 한 집단의 최소 표본수가 25명, 총 50명이 산출되었으나 본 연구에서는 20%의 탈락률을 고려하여 실험군 30명, 대조군 30명 총 60명을 선정하였다. 선정된 실험군 30명 중 1명은 3회기 후 개인적 사정으로 제외되었고, 대조군 30명 중 2명은 추후검사 전 사직하여 제외되었다.

## 2.3 연구도구

### 2.3.1 자기인식

자기인식은 자기 자신의 내적 사고와 감정에 주의를 기울이고, 타인에게 영향을 주는 사회적 대상으로 자기를 인식하는 것을 의미하며, Fenigstein 등[18]의 자기인식 검사(Self-Awareness Tests)를 Eun [19]이 수정, 보완한 도구를 저자에게 허락받고 사용하여 측정하였다. 도구는 총 20문항의 Likert 5점 척도로 1점 ‘전혀 그렇지 않다’에서 5점 ‘매우 그렇다’로 구성되었다. 부정문항 3, 6, 9, 11, 14, 16, 19번은 역환산하여 채점하였고, 점수가 높을수록 자기인식 정도가 높음을 의미하며, 가능한 총점은 20~100점이다. 신뢰도는 도구 개발 당시 Cronbach’s  $\alpha = .80$ 이었고, Eun [19]의 연구에서는 .74였으며, 본 연구에서는 .71이었다.

### 2.3.2 대인관계능력

대인관계능력은 다른 사람의 마음, 감정, 느낌을 잘 이해함으로써 다른 사람과 효과적이고 조화롭게 일할 수 있는 능력을 의미하며, Haley [20]의 대인관계변화척도(Relationship Change Scale)를 Moon [21]이 수정, 보완한 도구를 저자에게 허락받고 사용하여 측정하였다. 도구는 총 18문항의 Likert 5점 척도로 1점 ‘전혀 아니다’에서 5점 ‘매우 그렇다’로 구성되었다. 점수가 높을수록 대인관계능력이 높음을 의미하며, 가능한 총점은 18~80점이다. 신뢰도는 개발 당시 Cronbach’s  $\alpha = .86$ 이었고, Moon [21]의 연구에서는 .88이었으며, 본 연구에서 신뢰도는 .83이었다.

### 2.3.3 자아존중감

자아존중감은 의미있는 타인으로부터 자신을 얼마나 가치 있게 느끼는가에 대한 정도를 의미하며, Rosenberg [22]의 자아존중감 측정도구(Rosenberg Self-Esteem Scale)를 사용하였다. 도구는 총 10문항의 Likert 4점 척도로 1점 ‘전혀 그렇지 않다’에서 4점 ‘매우 그렇다’로 구성되었다. 부정문항 3, 5, 8, 9, 10번은 역환산하여 채점하였고, 점수가 높을수록 자아존중감이 높음을 의미하며, 가능한 총점은 10~40점이다. Noh와 Sohng [23]의 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha = .75$ 였고, 본 연구에서 신뢰도는 .79였다.

### 2.3.4 동료지지

동료지지는 조직 내 동료로부터 받는 정서적 지원과 정보적 지원을 의미하며, 직무관련 문제에 있어서 동료(co-workers) 즉, 직장상사, 동료 및 후배의 지지 정도

를 말하며, Cutrona와 Russell [24]의 지각된 사회적 지지 도구(Social Provisions Scale)를 Yang [25]이 수정하여 사용한 도구를 사용하였다. 도구는 총 20문항의 Likert 5점 척도로 1점 ‘전혀 그렇지 않다’에서 5점 ‘매우 그렇다’로 구성되었다. 부정문항 2, 3, 8, 12, 15, 16, 17, 18, 20번은 역환산하여 채점하였고, 점수가 높을수록 동료지지가 강함을 의미하며, 가능한 총점은 20~100점이다. Yang [25]의 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha = .94$ 였고, 본 연구에서 신뢰도는 .84였다.

### 2.3.5 간호직무만족

간호직무만족은 간호사가 직업, 직무수행과 관련된 요인 및 직무수행 결과와 관련하여 경험하는 긍정적인 정서 상태를 의미하며, Lee 등[26]이 개발한 임상간호사의 직무만족 측정도구(Development of Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses)를 저자의 허락을 받고 사용하였다. 도구는 총 33문항의 Likert 5점 척도로 1점 ‘전혀 그렇지 않다’에서 5점 ‘매우 그렇다’로 구성되었다. 점수가 높을수록 간호직무만족이 높음을 의미하며, 가능한 총점은 33~165점이다. 신뢰도는 개발 당시 Cronbach’s  $\alpha = .95$ 였고, 본 연구에서 신뢰도는 .89였다.

## 2.4. 인간중심간호 교육프로그램 개발

본 연구의 교육프로그램 개발은 대표적인 교수체제설계인 ADDIE 모형에 기초하여 분석(Analysis), 설계(Design), 개발(Development), 실행(Implementation), 평가(Evaluation)의 5단계로 구성되었다. Table 1

Table 1. Development of Person-Centered Nursing Educational Program based on the ADDIE Model

Phase	Content
1. Analysis	1) Literature review person-centered, person-centered care, person-centered nursing education program, nursing competency, self-awareness, interpersonal relationship competency, self-esteem, co-worker support, nursing job satisfaction
	2) Needs assessment Interview for case development and need assessment
2. Design	1) Development of program purpose for nurses
	2) Development of program goal for nurses
	3) Composition of program contents
	4) Program operation flow design

	5) Determining training strategies and learning methods
	6) Evaluation tool design
3. Development	1) Development of Person-Centered Nursing educational program for clinical nurses -Development of educational program -Development of scenario content
	2) Validation of validity
	1) Pilot program implementation 2) Verification of program validity
5. Evaluation	1) Evaluation of Person-Centered Nursing educational program

ADDIE=Analysis,Design,Development,Implementation, Evaluation.

### 2.4.1 분석단계

분석단계에서 국내외 문헌고찰과 선행연구[27]를 시행하였다. 문헌고찰 과정은 국내외 연구와 인간중심 관련 서적 등의 문헌을 탐색하였고 이를 근거로 대상자의 요구사정 과정을 거쳤다. 인간중심간호에 대한 간호사의 인식, 경험, 도구개발, 영향요인, 개념분석, 구성요소, 직무만족, 의료진 간의 정보공유와 상호작용 등을 확인할 수 있었고, 인간중심간호에 대한 관련 문헌을 검색한 결과 간호대학의 교과운영이나 간호사 보수교육과 같이 체계적인 정규과정 교육을 통한 임상간호사의 인간중심간호 역량 강화를 확인하였다.

다음으로 연구대상자의 인간중심간호에 대한 교육요구를 확인하기 위하여 10년차 미만의 대학병원 3교대 근무 임상간호사 20명에게 자가보고 형식의 설문조사를 배포하였다. 그 중 현실적이며 진정성 있는 응답을 하고 추후 면담이 가능하다고 자발적으로 답한 간호사 5명을 대상으로 일대일 직접 면담 또는 전화면담을 실시하였고 인간중심간호에 대한 이해, 방해요소, 교육의 필요성 등을 확인하였다.

### 2.4.2 설계단계

설계단계에서는 교육프로그램의 목적 및 목표설정, 프로그램 내용구성, 교육방법, 평가도구를 설계하였다. 프로그램 목표는 분석단계에 의해 인간중심간호의 국내외 연구, 정책에 관한 사례를 바탕으로 인간중심간호 실천 경험을 말로 표현할 수 있다.’인간중심간호를 실천함으로써 간호직무만족을 표현한다.’등으로 설계하였다.

본 연구는 중재연구는 6회기 이상에서 유사한 결과가 도출되었다는 문헌[28]을 근거로, 총 6회기로 구성되었

으며, 각 프로그램의 세부 진행 내용은 1회기로 인간중심 간호의 이해와 자기인식에 관한 활동을 2회기는 임상간호사의 대인관계능력에 관한 내용을 3회기는 임상간호사의 자아존중감을 4회기는 동료지지를 설계하였다. 5회기는 간호직무만족을 6회기는 나로부터 시작하는 인간중심간호를 설계하였다.

교수학습방법으로 강의, 역할극, 토론, 사례 및 소감발표, 브레인라이팅을 설계하였다. 그리고 평가도구로는 자기인식, 대인관계능력, 자아존중감, 동료지지, 간호직무만족을 설계하였으며, 평가시기는 중재를 기준으로 사전, 사후, 추후 설문으로 설계하였다.

### 2.4.3 개발단계

교육프로그램 개발은 문헌고찰과 요구사정에 따라 각 회기는 도입, 전개, 정리의 순서로 개발하였다. 1회기는 자기인식에 관한 토론, 경험나누기, '나는 누구인가?' 브레인라이팅을 2회기는 임상간호사의 인간중심 대인관계능력에 관한 내용을 3회기는 임상간호사의 자아존중감에 대해 임상현장에서 느낄 수 있는 자아존중감 상황을 역할극으로 임상에서 의미있는 사람으로부터 나의 가치에 대해 구성하였다. 4회기는 동료지지에 관한 내용으로 임상 갈등상황을 역할극으로 5회기는 임상간호사로서 직면하기 힘든 임상간호를 인간중심간호로 접근한 사례연구를 통해 간호사로서 직무만족을 하기 위해 어떤 노력이나 계획이 있는지 경험 및 소감을 나누는 것으로 개발하였다. 6회기는 인간중심간호의 구성요소에 관한 이해 정도를 점검하고, 경험을 하고 있는 인간중심간호는 무엇이었으며, 업무 시작 전 나의 인간중심간호 행위 계획과 업무 후 실천정도에 관해 소감을 나누었다. 또한 인간중심간호에 관한 실천적 의지를 표현하는 것으로 개발하였다.

예비실험 대상자는 종합병원 임상경력 5년이상, 간호학석사 이상으로 총 6명을 선정하였으나 예비실험의 참여는 최종 5명이었다. 예비실험은 중재 시작 한 달 전 스터디룸을 대여하여 1~6회기를 60분씩 시행하였다. 실험연구 초기에 설계되었던 역할극은 예비실험 후 참여자 피드백과 전문가의 의견에 근거하여 수정되었다. 임상간호사는 성인학습자로 역할극보다 관련 주제에 관한 동영상과 자신의 경험을 표현하고, 입장 바꿔 생각하고 말하기와 인간중심간호에 따른 문제해결방법으로 변경하여 구성하였다. 각 회기가 끝나면 실험 참여자에게 당일 교육프로그램에 관한 피드백을 구성하였고, 대조군에게는 실험군의 중재 종료 후 중재와 중재 자료를 제공할 것을 구성하였다.

구성된 프로그램은 간호학교수 1명, 의대교수 2명, 간호학 석사이상을 가지고 임상현장에서 환자를 직접 간호하는 교대근무 간호사 7명으로 프로그램 타당도 검증 과정을 거쳤다. 각 전문가에게 구성한 프로그램의 내용을 제공한 후 4점 척도의 8문항으로 평가를 요청하였고, 내용타당도 계수 (Content Validity Index, CVI)는 평균 .90점이었다.

### 2.4.4 실행 단계

인간중심간호 교육프로그램 중재는 2019년 2월 8일부터 2월 26일까지 진행되었으며 연구대상자가 교대근무를 하는 10년차 미만의 임상간호사로 규칙적인 단체교육이 어려운 점을 고려한 선행연구에 근거하고[29], 교대근무자의 편안한 참석을 돕고자 한 회기를 같은 날 3회 반복하였고, 1회기 60분, 주 2회, 총 3주간의 중재로 총 6회에 걸쳐 실행하였다.

실험군의 사전 자료수집은 2019년 1월 28일부터 2월 1일까지 설문조사를 시행하였고, 사후 자료수집은 교육프로그램 종료 직후인 2월 26일, 추후 자료수집은 프로그램 종료 10주 후인 5월 8일부터 5월 14일까지 시행하였다. 설문지 응답 20분 이내로 소요되었으며 실험군의 자료수집 보조원으로 간호사 1인을 선정하여 연구대상자의 설문지 배부 및 수거 및 프로그램의 원활한 진행이 이루어지도록 도왔다. 대조군의 자료수집 보조원으로 간호사 1인을 선정하여 자료수집방법에 대해 교육하였고, 실험군과 동일한 해당 기간에 설문조사를 시행하였다.

### 2.4.5 평가 단계

인간중심간호 교육프로그램에 대한 전문가 타당도 결과와 예비실험 대상자에 의해 프로그램 내용과 진행에 대한 만족도와 평가를 조사한 후 최종 프로그램을 확정하였다. 프로그램 효과를 평가하기 위한 도구로써 자기인식, 대인관계능력, 자아존중감, 동료지지, 간호직무만족을 자가보고 형식의 설문지로 프로그램 시작 전인 사전, 프로그램 마친 직후 사후조사와 10주 후 추후조사를 시행하였으며, 각 회기가 끝나면 당일 교육프로그램에 관한 소감 및 피드백으로 평가하였다.

## 2.5 윤리적 고려

본 연구는 일개 대학교 생명윤리심의위원회 승인(\*\*\*\*\*-2018-0080)을 받았고, 연구 대상자의 권리를 보호하기 위해 연구 참여 모집공고를 통한 자발적인 참여

결정을 하였으며, 비밀 보장과 정보의 비밀 유지와 대상자가 원하는 경우 언제든지 그만 둘 수 있다는 점과 그에 따른 불이익은 발생하지 않음을 설명하였다. 또한 연구에 대한 참여 동의서 및 개인 정보 수집 및 활용 동의서를 서면으로 받은 후 연구를 시행하였으며, 연구에 참여한 실험군과 대조군에게 답례로 소정의 사례금을 지급하였다. 실험이 종료된 후 대조군에게 인간중심간호 교육에 관한 교육을 실시하였고, 교육 자료를 배부하였다.

### 2.6 자료분석

자료 분석은 IBM SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다. 실험군과 대조군의 일반적 특성에 대한 동질성 검정은 Chi-square test, Fisher's exact test를 이용하였고, 실험 전 자기인식, 대인관계능력, 자아존중감, 동료지지, 간호직무만족에 대한 동질성 검정은 independent t-test를 이용하여 분석하였다. 가설검정은 repeated measures ANOVA를 이용하여 분석하였으며, 사전 사후 효과 차이에 대한 분석은 paired t-test로 검정하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 동질성 검정

Table 2. Homogeneity Test of General Characteristics and Dependent Variables

Variables	Categories	Exp. (n=29) Cont. (n=28)		$\chi^2$ or t	p
		n (%) or M±SD	n (%) or M±SD		
Gender	Women	27 (93.1)	26 (92.9)	.681 <sup>†</sup>	
	Men	2 (6.9)	2 (7.1)		
Age (year)	<30	26 (89.7)	23 (82.1)	.333 <sup>†</sup>	
	≥30	3 (10.3)	5 (17.9)		
Religion	Have	14 (48.3)	13 (46.4)	0.02	.889
	Not have	15 (51.7)	15 (53.6)		
Education	Diploma	0 (0.0)	2 (7.1)	.237 <sup>†</sup>	
	Bachelor	29 (100.0)	26 (92.9)		
Career of nurse (year)	<5	17 (58.6)	19 (67.9)	0.52	.470
	≥5	12 (41.4)	9 (32.1)		
Department of working ward	General	14 (48.3)	10 (35.7)	0.92	.337
	Special ward <sup>‡</sup>	15 (51.7)	18 (64.3)		
Monthly income	<250	9 (31.0)	4 (14.3)	.117 <sup>†</sup>	

(10,000 won)	≥250	20 (69.0)	24 (85.7)		
Information of person centered nursing	Have	14 (48.3)	17 (60.7)	0.89	.346
	None	15 (51.7)	11 (39.3)		
Self-awareness		66.00±6.77	66.11±5.94	0.06	.950
Interpersonal relationship competency		60.79±6.46	61.39±6.03	0.36	.719
Self-esteem		27.24±3.20	27.61±3.50	0.41	.682
Co-worker support		78.72±8.26	80.04±9.44	0.56	.579
Nursing job satisfaction		108.72±10.34	108.96±11.49	0.08	.934

Cont.=control group, Exp.=experimental group, M=mean, SD=standard deviation, <sup>†</sup>Fisher's exact test, <sup>‡</sup>Special ward=intensive care unit, operating room, cardiovascular intervention room, injection room.

본 연구대상자의 일반적 특성으로 실험군의 성별은 여성이 27명(93.1%), 연령은 30세 미만 26명(89.7%), 종교는 무교 15명(51.7%), 최종학력은 전원 대졸 29명(100.0%)이었다. 근무경력은 5년 미만 17명(58.6%)이었고, 근무지는 특수병동 15명(51.7%)이었으며, 월 급여는 250만원 이상 20명(69.0%), 인간중심간호에 관한 정보 경험 없음이 15명(51.7%)이었다. 일반적 특성에 따른 동질성 검정 결과 실험군과 대조군은 통계적으로 유의한 차이가 없어 두 군이 동질한 것으로 확인되었다. 또한 실험군과 대조군의 자기인식, 대인관계능력, 자아존중감, 동료지지, 간호직무만족에 대한 실험 전 평균점수는 independent t-test 결과 통계적으로 유의한 차이가 없어 두 군이 동질한 것으로 확인되었다(Table 2).

### 3.2 임상간호사의 인간중심간호 교육프로그램 효과 검정

실험군과 대조군의 각 종속변수의 측정시점에 따른 변화양상을 분석한 가설 검정 결과는 다음과 같다(Table 3).

#### 3.2.1 제 1가설 검정

‘인간중심간호 교육프로그램에 참여한 실험군은 참여하지 않은 대조군과 측정시점에 따른 자기인식 점수의 차이가 있을 것이다.’는 분석결과, 집단 간에 유의한 차이가 있었고(F=4.07, p=.048), 시간에 따른 유의한 차이가 있었으며(F=5.54, p=.005), 시간과 집단의 상호작용에도 유의한 차이가 있어(F=3.54, p=.032), 제 1가설은 지지되었다.

Table 3. Effects of the Person-Centered Nursing Program on Dependent Variables

Variables	Group	Pre	Post	Post 2	Comparison by time in group				Source	Categories	Sum of square	df	Mean square	F	p
					Post 1-Pre		Post 2-Pre								
					t	p	t	p							
Self-awareness	Exp. (n=29)	66.00±6.77	67.83±3.96	71.97±6.44	1.44	.161	3.48	.002	Between	Group	214.54	1	214.54	4.07	.048
	Cont. (n=28)	66.11±5.94	66.21±4.92	66.75±7.87	0.12	.907	0.38	.709	Within	Time	328.87	2	164.43	5.54	.005
Interpersonal relationship competency	Exp. (n=29)	60.79±6.46	65.41±3.70	66.45±7.30	5.21	<.001	3.18	.004	Between	Group	524.76	1	524.76	8.27	.006
	Cont. (n=28)	61.39±6.03	61.00±5.40	59.75±10.50	0.55	.558	0.69	.498	Within	Time	161.54	2	80.77	2.07	.131
Self-esteem	Exp. (n=29)	27.24±3.20	31.38±3.16	31.17±3.00	5.55	<.001	4.36	<.001	Between	Group	41.93	1	41.93	3.39	.071
	Cont. (n=28)	27.61±3.50	30.57±2.85	28.64±4.05	4.23	<.001	1.03	.313	Within	Time	378.32	2	189.16	18.41	<.001
Co-worker	Exp. (n=29)	78.72±8.26	86.03±7.47	79.48±9.41	6.43	<.001	0.36	.725	Between	Group	512.05	1	512.05	3.86	.055
	Cont. (n=28)	80.04±9.44	80.46±10.62	73.36±11.06	0.34	.738	2.39	.024	Within	Time	1336.72	2	668.36	9.93	<.001
Nursing job satisfaction	Exp. (n=29)	108.72±10.34	116.10±11.70	115.00±19.51	4.18	<.001	1.39	.177	Between	Group	2292.12	1	2292.12	9.59	.003
	Cont. (n=28)	108.96±11.49	108.32±9.75	100.57±17.31	0.53	.598	2.25	.033	Within	Time	608.98	2	304.49	1.80	.169

Cont.=control group, Exp.=experimental group, M=mean, SD=standard deviation, Pre=pretest, Post 1=posttest 1, Post 2=posttest 2.

### 3.2.2 제 2가설 검증

‘인간중심간호 교육프로그램에 참여한 실험군은 참여하지 않은 대조군과 측정시점에 따른 대인관계능력 점수의 차이가 있을 것이다.’는 분석결과, 집단 간에 유의한 차이가 있었고(F=8.27, p=.006), 시간에 따른 유의한 차이가 없었으며(F=2.07, p=.131), 시간과 집단의 상호작용에는 유의한 차이가 있어(F=5.08, p=.008), 제 2가설은 지지되었다.

### 3.2.3 제 3가설 검증

‘인간중심간호 교육프로그램에 참여한 실험군은 참여하지 않은 대조군과 측정시점에 따른 자아존중감 점수의 차이가 있을 것이다.’는 분석결과, 집단 간에 유의한 차이는 없었고(F=3.39, p=.071), 시간에 따른 유의한 차이가 있었다(F=18.41, p<.001). 시간과 집단의 상호작용에는 유의한 차이가 없어(F=2.94, p=.057), 제 3가설은 기각되었다.

### 3.2.4 제 4가설 검증

‘인간중심간호 교육프로그램에 참여한 실험군은 참여하지 않은 대조군과 측정시점에 따른 동료지지 점수의 차이가 있을 것이다.’는 분석결과, 집단 간에 유의한 차이가 없었으나(F=3.86, p=.055), 시간에 따른 유의한 차이가 있었고(F=9.93, p<.001), 시간과 집단의 상호작용에도 유의한 차이가 있어(F=3.63, p=.030), 제 4가설은 지지되었다.

### 3.2.5 제 5가설 검증

‘인간중심간호 교육프로그램에 참여한 실험군은 참여하지 않은 대조군과 측정시점에 따른 간호직무만족 점수의 차이가 있을 것이다.’는 분석결과, 집단 간에 유의한 차이가 있었고(F=9.59, p=.003), 시간에 따른 유의한 차이가 없었으나(F=1.80, p=.169), 시간과 집단의 상호작용에는 유의한 차이가 있어(F=4.56, p=.013), 제 5가설은 지지되었다.

#### 4. 논의

본 연구는 ADDIE 모형을 이용하여 임상간호사를 위한 인간중심간호 교육프로그램을 개발하고 자기인식, 대인관계능력, 자아존중감, 동료지지, 그리고 간호직무만족에 미치는 효과를 규명하고자 하였다. 인간중심간호 교육프로그램에 대한 자기인식 점수는 실험군과 대조군간의 유의한 차이가 있어 자기효능감, 대인관계 및 직무만족에 효과를 보인 연구결과[30]와 유사하다. 이러한 결과는 본 프로그램의 내용 구성이 임상간호사가 지속적으로 자기인식을 할 수 있도록, 단순히 지식과 기술 전달 교육방법이 아닌 간호사의 태도 변화를 유도했기 때문으로 생각된다. 즉 매 회기마다 프로그램 시작 전에 인간중심간호 실천에 대한 구체적 경험나누기를 시행하여 간호사들이 스스로의 모습을 진솔하게 반영할 수 있도록 제시하였다. 또한 ADDIE 모형을 이용하여 매 회기마다 피드백을 시행하여 다음 회기의 수정, 보완을 체계화 한 것이 자기인식을 지속할 수 있게 한 결과라고 생각한다. 따라서 본 프로그램은 자기인식을 향상시키는데 효과가 있다고 할 수 있다.

대인관계능력 점수는 실험군과 대조군간의 유의한 차이가 있었다. 이러한 결과는 임상간호사를 대상으로 본 연구와 같은 도구를 사용하고, 의사소통프로그램에 참여한 실험군의 대인관계능력이 대조군에 비해 유의하게 증가한 선행연구[31]와 일맥상통하였다. 대인관계능력과 관련하여 Plezang [32]은 인간중심간호 교육경험이나 교육요구도가 높을수록 동료 및 타 직종의 건강관리팀과의 긍정적 관계를 형성하며, 대상자에게 인간중심간호를 수행한다고 하였다.

간호업무는 대상자와의 치료적 대인관계 뿐 아니라 다양한 직종의 의료인과 협조적인 인간관계를 통해 이루어지므로 본 연구에서 나타난 대인관계능력 점수의 향상은 간호업무성과인 직무만족으로 이어졌다. 특히 ADDIE 기반 분석단계에서 대상자의 요구분석을 토대로 소집단으로 강의와 토론을 통해 인간중심간호 체험에 관한 의견을 나누었다. 그리고 대인관계 갈등 동영상 시청하고 문제해결 방법 함께 찾기, 대인관계능력 향상을 위한 입장 바꿔 생각해보기 피드백하기를 활용하였다. 또한 의사와의 관계, 환자와의 관계, 동료와의 관계에서는 사례를 제공하여 대인관계능력을 증진하고자 하였기에 본 프로그램에서 대인관계능력에 효과를 보인 긍정적 결과라고 생각한다. 따라서 본 프로그램은 대인관계능력을 향상시키는데 효과가 있다고 할 수 있다.

자아존중감 점수는 실험군과 대조군에서 집단 간에 따른 차이는 없었고, 시간에 따른 차이는 있었으나, 시간과 집단의 상호작용에는 차이가 없어 제 3가설은 기각되었다. 이러한 결과는 본 연구와 같은 도구를 사용하고, 병원 의사소통 프로그램(병원적응 프로그램)에 참여한 신규간호사의 자아존중감이 유의한 차이를 보인 Koo와 Kim [16]의 연구와 본 연구는 상반되는 결과로 도출되었다. 이러한 결과는 신규 간호사는 대학시절과 비교하여 병원이라는 새로운 환경을 접하면서 자아존중감의 변화를 겪는 시기[33]인 반면, 현재 임상현장에서 10년차 미만의 간호사라는 점은 직접 비교가 어려울 수 있다고 본다. 하지만 Koo와 Kim [16]의 사전과 사후 점수가 본 연구와 비교하였을 때 차이가 컸으므로 추후 확인해 볼 필요가 있다. 본 연구의 자아존중감 점수가 사전-사후검사 시 실험군에서 유의하게 높았으나 사전-추후검사를 프로그램 종료 10주 후에 시행한 점이 선행연구의 사후검사 시기와 차이가 있어 직접적인 비교는 어렵다.

또한 본 연구의 자아존중감 프로그램 구성은 임상환경에서 자아존중감이 높아지는 상황과 낮아지는 상황을 표현하는 것에 초점을 두었고, 실험 참여자는 자신에게 의미있는 동료로부터 낮아진 자아존중감을 보호받게 되었다고 표현하였다. 프로그램에서 공개되는 상황이 어색하기도 했지만 나만 느끼는 상황이 아니었구나를 알고나니 교집합의 나머지부분이라고 생각했는데 공통부분에 속한다고 생각하니 힘이 된다는 표현을 하였다. 하지만 추후 연구에서는 자아존중감의 다양한 외생변수를 고려해 볼 필요가 있다고 생각된다. 또한 본 연구에서 사용한 자아존중감 측정도구가 임상간호사의 특이성을 갖기 보다는 일반적 특성의 자아존중감을 측정하는 도구였기 때문에 유의성이 확보되지 않았다고 여겨진다. 본 연구의 사전-사후검사에서 대조군이 유의하게 점수가 높게 도출된 이유는 설문지 배부 시점이 의료기관 평가를 마치고 난 직후임을 감안할 때, 의료기관 평가 후에 느낄 수 있는 자신에 대한 가치 판단이 영향을 주어 자아존중감 설문작성에 일부 반영되었을 가능성을 고려해 볼 수 있다. 하지만 본 연구 결과 실험군과 대조군의 평균점수를 비교해 보았을 때 실험군은 사후와 추후검사 점수의 차가 거의 없이 유지된 반면, 대조군은 사후검사의 점수를 유지하지 못하고 추후검사 점수에서 사전점수와 유사하게 하락했다는 점에서 본 프로그램의 의의가 있다고 생각되나, 추후 반복연구가 필요할 것으로 생각된다.

동료지지 점수는 실험군과 대조군간의 유의한 차이가 있었다. 이는 임상간호사의 동료지지를 본 증재연구가 없

어 직접적인 비교는 어려우나, 동료와 친밀하다고 느끼고, 신뢰하며, 자신의 의견이 동료에게 수용됨을 느낄 때 동료 지지가 자신감을 유발하여 직무만족을 향상시키며 [34] 어려움을 도전으로 지각하여 문제해결 능력을 증대시켜[35], 간호업무 성과에 긍정적인 영향을 준다는 보고가 있다[4].

본 연구에서 참여자들은 자신을 인지적, 정서적으로 접근하여 지속적인 반응을 수행하였고, 특히 간호 업무상 어려움에 부딪혔을 때 문제해결을 함께 한 동료에 대한 고마움을 직접 표현해 보는 중재와 나로부터 시작하는 인간중심적 동료지지 간호문화를 배우면서 위계적이고 견디기 힘든 분위기의 병동 문화를 신입 후배들이 경험하지 않았으면 하고 바랬고, 인간중심간호 교육에 참여하 나부터 시작하자는 표현을 하였다. 또한 간호사의 임상경험 및 문제해결에서 동료지지를 받은 것을 중요한 교육요소로 보고 중재를 함으로써 동료지지 받은 경험에 관한 표현을 통한 중재 전략이 효과적이었다고 생각한다. 간호는 업무상 팀 간호를 통한 협동과 정서적지지 경험을 통해 유의한 동료지지 결과가 도출되었다고 볼 수 있다. 그러므로 임상에서 동료지지를 통한 건강한 조직문화형성과 인간중심간호 이론의 다양한 변수를 검증하는 교육프로그램 연구가 지속되어야 할 것이다.

간호직무만족 점수는 실험군과 대조군간의 유의한 차이가 있었다. 임상간호사를 위한 인간중심간호 교육프로그램을 통한 간호직무만족 향상을 시도한 연구가 없어 결과의 직접적인 비교는 어려우나 임상간호사를 대상으로 한 인간중심간호 연구에서 간호직무만족에 긍정적 영향을 준 연구[4, 11, 13], 임상간호사에게 인지, 정서, 행동이 서로 상호작용하는 프로그램에서 간호직무만족을 향상시켰다는 연구[36]와 본 프로그램 구성요소에 자기인식으로 인지적 정서적 자기이해, 간호사의 언행이 타인과의 관계와 자신의 간호직무만족에 작용을 한다는 점이 유사하여 같은 맥락으로 해석된다.

간호직무만족은 간호사가 직무를 수행하면서 경험하는 긍정적 정서로, 조직의 쇄신과 생산성의 향상을 위해서는 간호사의 직무만족을 높이는 것이 중요하다[37]. 특히 임상간호사는 인간의 총체성, 가치, 존중, 자율성, 관계성 및 개별성을 포함한 인간중심간호의 주요 속성을 보건의료분야 간 융합을 고려한 공감과 이해의 간호를 제공함으로써 동시에 간호직무만족을 느낄 수 있을 것이다.

지금까지 논의한 본 연구의 다섯 가지 측정변수 즉 자기인식, 대인관계능력, 동료지지 및 간호직무만족은 인간중심간호 교육프로그램의 효과로 확인되어 사용한 측정

변수의 타당성은 입증되었다고 본다. 하지만 적용하지 못한 인간중심간호 이론의 관련 변수를 고려하고, 연구대상자의 무작위 배정을 한 추후연구를 기대한다. 마지막으로 임상간호사를 위한 인간중심간호 교육프로그램을 다른 분야와 융합하여 개인적, 조직적 차원에서 교육프로그램의 질적 향상을 위한 적극적인 노력과 지원을 기대한다.

## 5. 결론 및 제언

임상간호사를 위한 인간중심간호 교육프로그램은 자기인식, 대인관계능력, 동료지지, 간호직무만족에서 효과적이었음을 확인하였다. 따라서 본 연구 결과를 토대로 다음과 같이 제언한다. 인간중심간호 교육프로그램을 이직이 높은 부서나 저 연차 임상간호사의 간호교육 중재로 활용할 것과 개인에서 조직으로 확대 적용하여 임상간호사의 직무만족을 높이고, 다학제 간 협력을 기반으로 한 대상자 간호를 수행하는 데 있어 간호역량을 향상시키는 데 시도되기를 제안한다.

## REFERENCES

- [1] World Health Organization. (2019). *Health workforce central to the agenda of the seventy-second world health assembly [Internet]*. <https://www.who.int/hrh/news>
- [2] K. J. Kim, B. Y. Jang, J. Y. Jung & O. W. Park. (2018). The coming of the 4th industrial revolution and the HRD issues for nurses—prospects and challenges. *Korean Journal of Resources Development*, 21(3), 137–59. DOI: <https://doi.org/10.24991/kjhrd.2018.09.21.3.137>
- [3] Gask L, Coventry P. Person-centred mental health care: the challenge of implementation. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*. 2012;21(2):139–44. <https://doi.org/10.1017/s2045796012000078>
- [4] McCormack B, McCance T. *Person-centred practice in nursing and health care: theory and practice*. 2nd ed. New Jersey: Wiley Blackwell; 2016. p. 286.
- [5] McCormack B, McCance T. *Person-centred nursing: theory and practice*. New Jersey: Wiley-Blackwell; 2011. p. 208.
- [6] Morgan S, Yoder LH. A concept analysis of person-centered Care. *Journal of Holistic*. 2012;30(1):6–15. <https://doi.org/10.1177/0898010111412189>
- [7] Tremayne P. Using humour to enhance the

- nurse-patient relationship. *Nursing Standard*. 2014;28(30):37-40.  
<https://doi.org/10.7748/ns2014.03.28.30.37.e8412>
- [8] Schön DA. *The reflective practitioner*. 1st ed. London: Routledge; 2017. p. 384.
- [9] McCance T, McCormack B, Dewing J. An exploration of person centredness in practice. *Online Journal of Issues in Nursing*. 2011;16(2):1-10.
- [10] Edvardsson D, Koch S, Nay R. Psychometric evaluation of the english language person-centred climate questionnaire - staff version. *Journal of Nursing Management*. 2010;18(1):54-60.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01038.x>
- [11] Brownie S, Nancarrow S. Effects of person-centered care on residents and staff in aged-care facilities: a systematic review. *Clinical Interventions in Aging*. 2013;8:1-10. <https://doi.org/10.2147/cia.s38589>
- [12] Haugland BØ, Giske T. Daring involvement and the importance of compulsory activities as first-year students learn person-centred care in nursing homes. *Nurse Education in Practice*. 2016;21:114-20.  
<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2016.09.001>
- [13] Edvardsson D, Fetherstonhaugh D, McAuliffe L, Nay R, Chenco C. Job satisfaction amongst aged care staff: exploring the influence of person-centered care provision. *International Psychogeriatrics*. 2011; 23(8):1205-12.  
<https://doi.org/10.1017/s1041610211000159>
- [14] Sagong H, Lee GE. Person-centered care and nursing service quality of nurses in long-term care hospitals. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*. 2016; 27(4):309-18.  
<https://doi.org/10.12799/jkachn.2016.27.4.309>
- [15] Chae Y, Go Y, Kim J, Jeong C, Lee M, Ha Y. The relationship between quality of sleep, job commitment and wellness of night shift nurses in medium and small-sized hospitals. *Journal of Health Informatics and Statistics*. 2017;42(4):330-337.  
<https://doi.org/10.21032/jhis.2017.42.4.330>
- [16] Koo MJ, Kim KN. A study on the development and evaluation of hospital communication (hospital adaptation) program for new graduate nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2014;8(4):1-12.  
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.4.001>
- [17] Kim HR. Development and verification of program for clinical adaptation promotion of new nurses [dissertation]. Jinju: Gyeongsang University; 2015.
- [18] Fenigstein A, Scheier MF, Buss AH. Public and private self-consciousness: assessment and theory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 1975;43(4):522-7.  
<https://doi.org/10.1037/h0076760>
- [19] Eun HG. Adolescents' self-awareness, other-awareness, interpersonal skills and the satisfaction of interpersonal relationship: the difference among the grades and between the sexes. *Korea Journal of Youth Counseling*. 2001;9(1):136-57.
- [20] Haley J. *Problem-solving therapy: new strategies for effective family therapy*. San Francisco: Jossey-Bass; 1976. p. 275.
- [21] Moon EK. The relationship among emotional intelligence, interpersonal relationship, organizational citizenship behavior and burnout of hospital nurses [master thesis]. Jinju: Gyeongsang University; 2012.
- [22] Patersen W. *Society and the adolescent self-image*. New Jersey: Princeton University Press; 1965. p. 326.
- [23] Noh CH, Sohng KY. Survey on the relationship self-esteem and professional self-concept of nurses. *Journal of the Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 1997;4(1):61-71.
- [24] Cutrona CE, Russell DW. *Advances in personal relationships*. London: JAI Press; 1987. p. 37-67.
- [25] Yang MK. The effects of co-worker-relationships on performance: the mediating effects of perceived social effect and active coping strategies on the relationship between coworker-relationships and performance [master's thesis]. Seoul: Sungkyunkwan University; 2013.
- [26] Lee BS, Eo YS, Lee MA. Development of job satisfaction scale for clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2018;48(1):12-25.  
<https://doi.org/10.4040/jkan.2018.48.1.12>
- [27] Jo KH, Yoo EY. Type of attitudes toward Person-centered care of nursing students in Korea: a Q-methodological approach. *Asia-pacific Journal of Psychology and Counseling*. 2017;1(1):1-6.
- [28] Kim CK, Lee SY, Lee YJ, Jeong JJ, Choi WY, editors. *Theory and practice of counseling*. Seoul: Hakjisa; 2011.
- [29] Nam ARN, Lee EH, Park JO, Ki EJ, Nam SM, Park MM. Effects of an evidence-based practice (EBP) education program on EBP Practice Readiness and EBP decision making in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(3):239-48.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.3.239>
- [30] Engin E, Cam O. Effect of Self-awareness Education on the Self-efficacy and Sociotropy-Autonomy Characteristics of Nurses in a Psychiatry Clinic. *Archives of Psychiatric Nursing*. 2009;23(2):148-56.  
<https://doi.org/10.1016/j.apnu.2008.05.003>
- [31] Sim BH, Lee YS, Ahn SA. The effect of nonviolent communication program on nurses interpersonal competence, job stress and spiritual wellness. *The Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2016;17(9):375-86.  
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.9.375>
- [32] Pelzang R. Time to learn: understanding patient-centred care. *British Journal of Nursing*. 2010;19(14): 912-7.  
<https://doi.org/10.12968/bjon.2010.19.14.49050>

- [33] Cowin LS, Hengstberger-Sims C. New graduate nurse self-concept and retention: a longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2006;43(1):59-70.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.03.004>
- [34] Holmes J. Attachment theory in clinical practice: a personal account. *British Journal of Psychotherapy*. 2015;31(2):208-28. <https://doi.org/10.1111/bjp.12151>
- [35] Clarke S. The effect of challenge and hindrance stressors on safety behavior and safety outcomes: a meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2012;17(4): 387-97.  
<https://doi.org/10.1037/a0029817>
- [36] Kim HL, Yoon SH. Effects of group rational emotive behavior therapy on the nurses' job stress, burnout, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2018;48(4):432-42.  
<https://doi.org/10.4040/jkan.2018.48.4.432>
- [37] Lee HN, Lee SY, Lee MA. A study of nurses' job satisfaction. *Journal of East-West Nursing Research*. 2009;15(2):91-101.

유 은 영(Eun-Young Yoo)

✉



- 2019년 9월 ~ 현재 : 거제대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 마취, 응급, 시뮬레이션
- E-Mail : pr19149@koje.ac.kr