Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society
Vol. 17, No. 3 pp. 144-152, 2016

http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.3.144
ISSN 1975-4701 / eISSN 2288-4688

간호대학생의 핵심역량과 간호전문직관 및 취업전략과의 관계

한영인[1*]
[1]가야대학교 간호학과

Relationship between Core competencies, Nursing professionalism and Employment strategies in Nursing students

Young-In Han[1*]
[1]**Department of Nursing, KAYA University**

요 약 본 연구는 간호대학생의 핵심역량과 간호전문직관 및 취업전략과의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계 조사연구이다. 자료수집은 2014년 11월 1일부터 11월 28일까지 B시와 G시 소재 4년 간호대학생 107명 대상으로 구조화된 설문지로 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS 22.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 연구의 평균값은 핵심역량은 3.57점, 간호전문직관 4.22점, 취업전략 3.69점이었다. 핵심역량과 간호전문직관(r=.401, p<.001), 핵심역량과 취업전략(r=.559, p<.001), 간호전문직관과 취업전략(r=.465, p<.001)는 양의(+) 상관관계이었다. 취업전략에 영향을 미치는 요인은 핵심역량(β=.43, p<.001)와 간호전문직관(β=.28, p=.001), 학교성적(β=-.19, p=.011)이었으며 취업전략의 약 42%를 설명하였다(F=24,82, p<.001). 결론적으로, 간호대학생의 핵심역량은 간호전문직관과 취업전략과의 양의(+) 상관관계가 있었다. 따라서 간호대학생의 핵심역량, 간호전문직관과 취업전략을 향상시키기 위해 반복연구, 프로그램개발과 교육과정개선이 필요하다.

Abstract This paper reports a descriptive correlation to explore the relationships among core competencies, nursing professionalism, and employment strategies of nursing students. Data collection was conducted from November 1 to November 28, 2014. A structural questionnaire were completed by 107 nursing students of 4th year in B city and G city. The data was analyzed using the SPSS 22.0 program. The mean value of the study was as follows: core competencies, 3.57; nursing professionalism, 4.22; and employment strategies, 3.69. A positive relationship was observed between the core competencies and nursing professionalism (r=.401, p<.001), core competencies and employment strategies (r=.559, p<.001), and nursing professionalism and employment strategies (r=.465, p<.001). The factors affecting the employment strategies of the study participants were core competencies (β=.43, p<.001), nursing professionalism (β=.28, p=.001), school score (β=-.19, p=.011), which explained approximately 42% (F=24.82, p<.001). Overall, this study indicates that the core competencies and nursing professionalism, employment strategies of Nursing students have a significant positive relationship. Therefore, it is necessary to improve the curriculum, program development and repeat research for improving the core competencies, nursing professionalism, and employment strategies.

Keywords : Core Competencies, Employment Strategies, Nursing Professionalism, Nursing Students

1. 서론

1.1 연구의 필요성

국내외 보건의료 현장에서 요구하는 간호사를 배출하기 위해 한국간호교육평가원에서는 실무를 수행하기 위해 필수적인 간호사 핵심역량으로 '전인간호제공을 위한 교양 및 전공지식과 간호술의 통합적용 능력, 대상자 건강개선을 위한 전문분야간 의사소통과 협력능력, 간호

본 논문은 가야대학교 연구과제로 수행되었음.
*Corresponding Author : Young-In Han(KAYA Univ.)
Tel: +82-55-330-1126 email: hyihi@hanmail.net
Received January 26, 2016 Revised (1st February 16, 2016, 2nd February 29, 2016, 3rd March 2, 2016)
Accepted March 3, 2016 Published March 31, 2016

문제해결을 위한 비판적 사고 능력, 간호전문직발전을 위한 법적·윤리적 책임인식 능력, 간호목표달성을 위한 리더십 능력, 간호실무의 과학적 발전을 위한 연구수행 능력, 글로벌 보건의료 정책 변화 대응 능력' 등의 7가지로 분류하여 제시하고 있다[1]. 간호핵심역량은 간호업무를 수행하는데 필요한 간호역량 중에서 모든 간호사에게 반드시 필요로 하는 중요한 역량으로 전문직 간호사임을 입증하는 역량을 말하는 것으로[2], 다양한 현상이나 문제를 효율적 합리적으로 해결하기 위해 학습자에게 요구되는 지식, 기능, 태도의 총체로 정의하였다[3]. 특히 간호사 핵심역량 중에서 '전인간호제공을 위한 교양 및 전공지식과 간호술의 통합적용 능력, 대상자 건강개선을 위한 전문분야 간 의사소통과 협력능력, 간호전문직발전을 위한 법적·윤리적 책임인식 능력, 간호목표달성을 위한 리더십 능력' 등은 간호전문직관과 직간접적으로 관련성 있는 내용으로 볼 수 있다. 간호전문직관은 전문직으로서의 간호에 대한 체계화된 견해와 간호를 담당하는 자의 간호활동 과정에서나 그 직분 자체에 대한 직업 의식적인 견해라고 할 수 있으며[4], 간호전문직관은 전문적 교육을 받는 동안에 형성되기 시작하고 실무경력을 통해 지속적으로 발달하는 속성이 있으므로[5], 잔문직으로서 간호에 대한 체계화된 견해와 간호를 담당하는자의 간호활동 과정이나 그 직분 자체에 대한 직업의식적인 견해로, 바람직한 간호전문직관을 통해 개인적 만족은 물론, 대중들로부터 간호의 참가치를 인정받게 된다[6]. 간호대학생들은 대부분 간호사가 되기 위해 간호학과에 들어오는 경우가 많고, 졸업 후 국가고시를 통과하면 간호사가 되므로 취업에 대한 고민은 다른 학과에 비해 적은 편이다.

한국교육개발원에서 조사한 결과에 의하면 한국교육개발원에서 간호전공은 4년제 대학에서 정규직 취업률 1위로 86,48%(8,332명)이며, 전문대학은 정규직 취업률이 82,3%(5,831명)이고[7], 졸업직후에는 임상간호사로 근무하기를 희망하지만 그 후에는 지역사회간호사, 공무원, 해외취업을 희망하는 학생들의 경우도 다수였다고 한다[8]. 간호대학생이 구체적인 간호전문직관이 확립되지 않으면 졸업 후 간호직업에 대한 갈등과 정체성이 발생할 수 있고, 직무만족감이 떨어져서 이직률이 높아질 가능성이 있다. 실제로 2009년 35개 종합병원의 간호사의 이직률은 15.8%로 타보건복지종사자의 이직률 2.2%보다 무려 7배나 높은 것은 준비되지 않은 진로선택을 반증한 결과이기도 하므로[9], 이제는 양적인 취업률보다 질적인 측면으로 볼 수 있는 간호에 대한 본질, 간호핵심역량, 간호전문직관, 직무만족, 간호전문직업 등에 대한 내실을 추구할 시점에 있다고 여겨진다. 간호교육에서 개인의 능력을 고려하여 적재적소에 취업을 할 수 있도록 취업전략을 강화할 필요성이 있다. 간호대학생들의 성공적인 간호전문직 정착을 위해 대학생활 동안 필요한 능력을 가질 수 있도록 도와야 할 것이다[10]. 취업은 한 개인이 성장 발달과정에서 학습된 지식체를 가지고 독립된 개인으로 사회속으로 나가는 현상으로 볼 수 있으며, 취업은 일종의 교육목표달성으로 교육성과 결과로 볼 수 있다. 취업전략이라 함은 취업과 전략의 합성어로서 전략의 사전적 의미를 파악해볼 때, 취업이라는 목적을 달성하기 위해 준비, 계획, 동원, 조직 등의 방략과 승부를 위한 전반적이고 세부적인 정책이 필요하다는 것을 의미한다[11]. 대학생의 취업전략은 취업을 위한 계획단계부터 시작하여 취업성공에 이르기까지의 전 과정을 포함하는 것으로 취업에 대한 목표를 설정하고 이를 달성하기 위하여 취업과 관련한 일련의 행위를 말하고[12], 기본적인 지식과 소양과 직업에 대한 직무분석, 구체적인 직업관 등 종합적인 사고체계와 전반적인 활동과정이라고 볼 수 있다 본 연구에서는 간호대학생의 핵심역량과 간호전문직관, 취업전략간의 관계를 조사하여 간호학생들이 핵심역량을 강화하고, 간호전문직관를 확립하며 취업을 위한 전략을 수립에 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구는 간호대학생의 핵심역량과 간호전문직관, 취업전략과의 관련성을 파악하고 취업전략에 미치는 요인을 파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

1) 간호대학생의 핵심역량, 간호전문직관, 취업전략를 파악한다.
2) 간호대학생의 일반적 특성에 따른 핵심역량, 간호전문직관, 취업전략의 차이를 파악한다.
3) 간호대학생의 핵심역량, 간호전문직관, 취업전략과의 상관관계는 파악한다.
4) 간호대학생의 취업전략에 미치는 영향 요인을 파악한다.

2. 연구방법

본 연구는 간호대학생의 핵심역량, 간호전문직관 및 취업전략과의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.1 연구대상

본 연구는 간호교육평가원에서 제시하는 7가지 핵심역량을 기반으로 한 교육과정을 2012년도부터 이수한 B시와 G시에 소재한 간호학과 4학년을 근접모집단으로 하였다. 본 연구의 표본크기는 Cohen 공식에 따라 G*power 3.1[13]을 이용하였고, 분석하고자 하는 3개의 변수(핵심역량, 간호전문직관, 취업전략)에 대한 다중회귀분석에서 유의수준 α는 .05, power는 .80, effect size는 medium으로 설정하여 산출한 결과 대상자는 최소 77명이었다. 본 연구대상자는 107명이었다. 120부 설문지를 배포하여 112부가 회수되었고(93.3%), 그 중 무응답 항목이 있거나 불성실한 응답을 한 5부(9.9%)를 제외한 총 107부가 분석에 사용되었다.

2.2 연구도구

2.2.1 핵심역량

간호교육에서의 역량은 간호실무를 수행하기 위해 지식, 대인관계 기술, 의사소통 기술과 간호중재술을 통합적으로 적용하는 능력으로[14], 본 연구에서는 핵심역량 측정도구는 한국간호평가원에서 제시한 간호사 핵심역량[1]을 7문항을 연구자가 수정보완한 도구를 사용하였다. '정말 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로, 5점 Likert식 척도이다. 도구의 점수가 높을수록 직업기초능력이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α= .86이었다.

2.2.2 간호전문직관

전문직으로서의 간호와 간호사에 대한 신념, 관념 및 인상의 총합으로 간호에 대한 체계화된 견해와 간호를 담당하는 자의 간호활동 과정이나 그 직분 자체에 대한 직업 의식적인 견해이다[6]. 본 연구에서는 간호전문직관 측정도구는 윤은자 등[15]이 개발하고, 김명희(2008)[16]가 요인분석을 통한 구성타당도 검증으로 문항을 수정 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 18문항으로 전문적 자아개념(6문항), 사회적 인식(5문항), 간호사의 전문성(3문항), 간호계의 역할(2문항), 간호의 독자성(2문항)의 하위영역으로 구분되며, '항상 그렇게 느낀다' 5점에서 '항상 그렇게 느끼지 않는다' 1점으로, 5점 Likert식 척도이다. 도구의 점수가 높을수록 간호전문직관이 높은 것을 의미한다.

김명희(2008)[16]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α= .91이었고, 본 연구는 .83이었다.

2.2.3 취업전략

취업전략이란 성공적으로 취업이라는 목표달성을 하기 위해 목표설정, 취업계획, 진로탐색 및 정보수집, 직업관확립, 학점 및 이력관리, 이미지관리, 면접 등의 종합적인 활동과정이라고 할 수 있다. 취업전략 측정도구는 대학생의 취업전략을 측정하기 위하여 기존의 관련 선행연구[17]를 토대로 본 연구에서는 취업전략 측정도구는 이정선(2011)[18]의 수정보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 34문항으로 취업계획(6문항), 정보탐색[자신탐색(4문항), 정보수집(4문항)], 경력개발(3문항), 관리행동[시간관리(4문항), 학적관리(3문항), 이미지관리(4문항)], 적극적 행동(6문항)의 하위영역으로 구분되며, '항상 그렇게 느낀다' 5점에서 '항상 그렇게 느끼지 않는다' 1점으로, 5점 Likert식 척도이다. 도구의 점수가 높을수록 취업전략이 높은 것을 의미한다. 이정선(2011)[18]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α= .92이었고, 본 연구에서는 .91이었다.

2.2.4 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 K대학 생명윤리심의위원회의 승인(kaya IRB-37호)을 받은 후 시행하였다. 자료수집은 2014년 11월 1일부터 2014년 11월 28일까지 28일까지 구조화된 자기기입식 설문지를 이용하여 수집하였다. 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구에 참여하기를 동의한 대상자를 선정하였으며, 연구참여에 동의하지 않거나 중단하더라도 어떠한 불이익이 없음을 설명하였다. 개인적 자료가 외부에 노출되지 않도록 설문지와 동의서를 수집 즉시 분리보관하여 참여자들의 익명성을 보장하였으며, 연구목적이외에 사용하지 않음을 알렸다. 설문조사 후 소정의 답례품을 제공하였다.

2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS 22.0 프로그램을 이용하여 대상자의 일반적 특성, 핵심역량, 간호전문직관, 취업전략 정

도는 빈도와 백분율, 평균 및 표준편차로 분석하였으며, 연구도구의 신뢰도는 Cronbach의 α 계수를 산출하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 핵심역량, 간호전문직관, 취업전략의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였고, 사후검정은 Scheffć test를 이용하였다. 핵심역량, 간호전문직관, 취업전략과의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였다. 취업전략에 영향을 미치는 요인은 단계적 회귀분석(Stepwise Regression Analysis) 방법을 실시하였다.

2.6 연구의 제한점

본 연구는 2개의 대학교와 일부 간호대학생을 대상으로 한 것이므로 이 결과를 확대해석하는 데는 신중을 기하여야 한다.

3. 연구 결과

3.1 연구 대상자의 일반적 특성

전체 대상자의 연령은 21세~32세였으며, 평균 연령은 23.1±1.27세였고, 23세~24세 64명(59.8%)으로 가장 많았으며, 성별은 여학생 96명(89.7%)으로 대부분을 차지하였다. 종교가 무교 55명(51.4%), 기독교 29명(27/1%), 불교 18명(16.8%), 천주교 5명(4.7%) 순이었다. 학교성적은 중위권 93명(86.9%), 상위권 13명(12.1%), 하위권 1명(.9%) 순이었다. 간호학 선택동기는 적성과 흥미 34명(31.8%), 부모와 친척의 권유 32명(29.9%), 졸업 후 취직 27명(25.2%), 입시성적 7명(6.5%), 봉사하는 직업 7명(6.5%) 순이었다. 경제상태를 모르는 경우는 34명(31.8%), 월평균 500백만원 초과 33명(30.8%), 200~500백만원 22명(20.6%), 200만원 미만 18명(16.8%) 순이었다. 성격은 긍정적이다 76명(71.0%), 매우 긍정적이다 27명(25.2%), 부정적이다 4명(3.7%) 순이었다. 환경변화에 적응을 잘하는 경우는 80명(74.8%), 적응을 매우 잘하는 경우는 23명(21.5%), 적응이 어려운 경우 4명(3.7%)이었다. 장래희망 근무지는 병원 89명(83.2%), 보건소 10명(9.3%), 산업체 의무실 5명(4.7%) 순이었다. 가족 중 간호사가 없는 경우 73명(68.2%), 있는 경우 34명(31.8%)이었다[table 1].

Table 1. General characteristics of the subjects

(N=107)

Variables	Categories	n(%)
Age(yr)	21-22	28(26.2)
	23-24	64(59.8)
	25<	15(14.0)
Gender	Male	11(10.3)
	Female	96(89.7)
Religion	Catholic	5(4.7)
	Christian	29(27.1)
	Buddhism	18(16.8)
	None	55(51.4)
Score	Upper(4.0~4.5)	13(12.1)
	middle(3.0~3.9)	93(86.9)
	lower(2.0~2.9)	1(.9)
Selection motives of nursing science	Aptitudes and interests	34(31.8)
	Entrance examination scores	7(6.5)
	Parents and relatives encourage	32(29.9)
	Employment after graduation	27(25.2)
	Job serving	7(6.5)
Economic status (Monthly)	More than two million won	33(30.8)
	two million won-Five million won	22(20.6)
	Less than two million won	18(16.8)
	Do not know	34(31.8)
Personality	Very positive	27(25.2)
	Positive	76(71.0)
	Negative	4(3.7)
Environment change	Very Good adaptation	23(21.5)
	Good adaptation	80(74.8)
	Difficult to adapt	4(3.7)
Future hope workplace	Hospitals	89(83.2)
	schools	1(.9)
	health centers	10(9.3)
	industry infirmary	5(4.7)
	Other	2(1.9)
Nurse in the family	Yes	34(31.8)
	No	73(68.2)

3.2 핵심역량, 간호전문직관, 취업전략

대상자의 핵심역량은 3.57±.48점으로 하위영역인 법적·간호윤리 4.01±.69점, 의사소통능력과 협력능력 3.79±.68점, 리더십 3.60±.58점, 비판적 사고능력 3.49±.62점, 연구수행능력 3.45±.69점, 정책변화 대응능력 3.32±.77점 순이었다. 간호전문직관은 4.22±.52점으로 하위영역인 간호계의 역할 4.22±.57점, 사회적 인식 4.11± .62점, 간호의 독자성 3.93±1.28점, 전문적 자아개념 3.68±.73점, 간호사의 전문성 3.65±.58점 순이었다. 취업전략은 3.69±.49점으로 하위영역인 정보수집 3.97±.66점, 자신탐색 3.89±.68점, 취업계획 3.88±.57점, 적극적 행동 3.84±.64점, 이미지관리 3.81±.63점, 시간관리 3.36±.72점, 경력개발 3.32±.88점, 학적관리 3.02±.94점 순이었다[table 2].

Table 2. Core Competencies, Nursing Professionalism, and Employment Strategies of Nursing Students (N=107)

Categories		Item No	Mean±SD
Total Core Competencies			24.96±3.34
Core Competencies			3.57±.48
Nursing knowledge (Liberal Arts and Major Course)		1	3.31±.57
Communication and Collaboration skills		2	3.79±.68
Critical thinking skills		3	3.49±.62
Legal & ethical insight on nursing		4	4.01±.69
Leadership		5	3.60±.58
Research performance		6	3.45±.69
Policy change response capability		7	3.32±.77
Total Nursing Professionalism			72.39±7.83
Nursing Professionalism			4.22±.52
Self-concept of the profession		1,2,3,4,5,6	3.68±.73
Social awareness		7.8.9.10,11	4.11±.62
Professionalism of nursing		12,13,14	3.65±.58
The role of nursing service		15,16	4.22±.57
Originality of nursing		17,18	3.93±1.28
Total Employment Strategies			125.56±16.50
Employment Strategies			3.69±.49
Employment plans		1,2,3,4,5,6	3.89±.57
Information Search	Self-Exploration	7.8.9.10	3.89±.68
	Information collection	11,12,13, 14	3.97±.66
Career development		15,16,17	3.32±.88
Management Behavior	Time management	18,19,20, 21	3.36±.72
	School register management	22,23,24	3.02±.94
	Image management	25,26,27, 28	3.81±.63
Aggressive behavior		29,30,31, 32,33,34	3.84±.64

3.3 일반적 특성에 따른 핵심역량, 간호전문직관, 취업전략의 차이

일반적 특성에 따른 핵심역량은 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 간호전문직관에서는 연령, 성별, 간호학 선택동기, 가족 중 간호사 유무에서 유의한 차이가 있었다. 취업전략에서는 연령, 학교성적, 성격에서 유의한 차이가 있었다.

연령에 따른 간호전문직관이 통계적으로 유의한 차이가 있었으며(F=.8.352, P=.000), 사후검증결과 21～22세 보다 23～24세가 높았으며, 23～24세 보다 25세가 더 높게 나왔다. 성별에 따른 간호전문직관은 통계적으로 유의한 차이가 있었으며(t=6.150, P=.015), 간호학 선택동기에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며(F=3.371, P=.007), 사후검증결과 부모권유보다 적성과 흥미와 취직에 유리한 경우가 더 높게 나왔다. 가족 중 간호사 유무에 따른 간호전문직관(F=2.622, P=.013)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 취업전략에서는 연령(F=9.429, P=.000), 사후검증결과 연령이 많으면 많을수록 취업전략 점수가 높았다. 학교성적에 따른 취업전략이 통계적으로 유의한 차이가 있었으며(F=3.244, P=.043), 사후검증결과 성적이 높으면 높을수록 취업전략 점수가 높았다. 성격에 따른 취업전략이 통계적으로 유의한 차이가 있었으며(F=.412, P=.019), 사후검증결과 매우 긍정적인 성격이 부정적인 성격보다 취업전략 점수가 높았다[table 3].

3.4 핵심역량, 간호전문직관, 취업전략간의 상관관계

대상자의 핵심역량, 간호전문직관, 취업전략간의 상관관계를 분석한 결과는 핵심역량과 간호전문직관(r=.401, p<.001), 핵심역량과 취업전략(r=.559, p<.001), 간호전문직관과 취업전략(r=.465, p<.000)의 관계는 통계적으로 정적 상관관계를 나타났다[table 4].

3.5 취업전략에 영향을 미치는 요인

취업전략에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 취업전략과 순상관계에 있는 나이, 학교성적, 성격, 핵심역량, 간호전문직관을 예측변인으로 하고 취업전략을 준거변인으로 한 단계적 회귀분석을 실시하였다. 다중공선성은 공차한계(tolerance)가 .83부터 .99로 모두 1.0 이하로 나타났으며, 분산팽창인자(VIF)도 1.00부터 1.19 이하로 모두 10 이하로 나타나 다중공선상의 문제는 없는 것으로 나타났고[table 5], 본 연구결과 간호대학생의 일반적 특성에 따른 최종 모형은 통계적으로 유의하였다(F=24,82, p=.001). 핵심역량(β=.43, p=.001)와 간호전문직관(β=.28, p=.001), 학교성적(β=-.19, p=.011)이었고, 3개 영역이 취업전략의 약 42%를 설명하였다. 취업전략에 가장 큰 영향력을 미치는 요인은 핵심역량으로 약 30.6%를 설명하였고, 그 다음 간호전문직관 약 6.4%, 학교성적 약 3.3% 순으로 설명하였다[table 6].

Table 3. Difference on Nursing Professionalism by general characteristics of the subjects

(N=107)

Variables	Categories	Core Competencies			Nursing Professionalism				Employment Strategies			
		M±SD	t/F	p	M±SD	t/F	p	Scheffe	M±SD	t/F	p	Scheffe
Age(yr)	21-22[a]	2.56±.28	.342	.766	3.74±.55	8.352***	.000	a<bb<c	3.52±.48	9.429***	.000	a<b,b<c
	23-24[b]	3.04±.47			3.92±.35				3.53±.42			
	25<[c]	3.00±.38			4.20±.41				3.91±.47			
Gender	Male	3.47±.47	.333	.565	3.89±.60	6.150*	.015		3.45±.48	.109	.741	
	Female	3.58±.48			4.03±.04				3.72±.44			
Religion	Catholic	3.80±.41	.319	.573	4.12±.35	.276	.842		3.74±.47	551	.648	
	Christian	3.61±.53			3.98±.48				3.78±.50			
	Buddhism	3.60±.38			3.97±.39				3.65±.47			
	None	3.51±.48			4.04±.43				3.65±.48			
Score	Upper(4.0~4.5)[a]	3.64±.35	.285	.288	4.06±.37	.777	.465		3.99±.41	3.244*	.043	b<a c<b
	middle(3.0~3.9)[b]	3.56±.48			4.02±.44				3.65±.48			
	lower(2.0~2.9)[c]	2.86±.00			3.50±.00				3.26±.00			
Selection motives of nursing science	Aptitudes and interests[a]	3.64±.47	.100	.787	4.11±.39	3.371*	.007	c<ac<d	3.82±.46	1.877	.120	
	Entrance examination scores[b]	3.49±.43			3.83±.33				3.33±.59			
	Parents and relatives encourage[c]	3.50±.51			3.96±.45				3.62±.48			
	Employment after graduation[d]	3.56±.47			3.84±.65				3.67±.43			
	Job serving[e]	3.61±.49			4.02±.43				3.81±.51			
Economic status (Monthly)	More than two million won	3.55±.54	.535	.075	4.08±.42	1.139	.288		3.65±.50	.021	.886	
	two million won-Five million won	3.77±.67			4.37±1.23				3.79±.94			
	Less than two million won	3.58±.42			3.96±.44				3.73±.46			
	Do not know	3.46±.43			3.54±1.21				2.98±.97			
Personality	Very positive[a]	3.65±.31	.126	.579	4.09±.44	.447	.640		3.89±.41	.412*	.019	c<a
	Positive[b]	3.54±.53			3.99±.43				3.64±.48			
	Negative[c]	3.46±.37			3.98±.41				3.32±.51			
Environment change	Very Good adaptation	3.67±.47	.172	.473	4.01±.42	.041	.960		3.79±.44	.622	.539	
	Good adaptation	3.54±.48			4.02±.44				3.66±.48			
	Difficult to adapt	3.46±.41			4.08±.44				3.63±.77			
Future dream workplace	Hospitals	3.57±.44	.372	.160	4.04±.41	1.720	.151		3.71±.46	1.203	.314	
	schools	2.71±.00			3.50±.00				3.32±.00			
	health centers	3.77±.65			3.95±.50				3.78±.71			
	industry infirmary	3.21±.51			4.06±.61				3.45±.25			
	Other	3.57±.47			3.36±.27				3.14±.04			
Nurse in the family	Yes	3.64±.34	.309	.735	3.64±.34	2.622*	.013		3.99±.41	.232	.631	
	No	3.47±.42			3.47±.42				3.65±.48			

*P<.05, **P<.005, ***P<.001

Table 4. Correlation among core competencies, nursing professionalism and employment strategies

(N=107)

Variables	core competencies r(p)	nursing professionalism r(p)	employment strategies r(p)
core competencies	1.000		
nursing professionalism	.401***	1.000	
employment strategies	.559***	.465***	1.000

*P<.05, **P<.005, ***P<.001

Table 5. Assumption of multiple regression

Independent variables	tolerance	VIF	Condition Index	Durbin-Watson	Linerality	normality	Hemoscedasticity
core competencies	.838	1.194	11.901	2.239	ok	ok	3 object remove
nursing professionalism	.839	1.192	20.954				
school score	.997	1.003	28.395				

Table 6. The factors affecting employment Strategies variable among nursing students (N=107)

Dependent variable	Independent variables	B	S.E	β	t	p	R^2	Adj R^2
Employment strategies	constant	1.384	.435		3.182**	.002		
	core competencies	.442	.084	.434	5.294**	.001	.312	.306
	nursing professionalism	.317	.091	.284	3.466**	.001	.382	.370
	school score	-.288	.111	-.195	-2.592*	.011	.420	.403
	R=.648, R^2= .420, Adjustable R^2=.403, F=24.82, p<.001							

*P<.05, **P<.005, ***P<.001

4. 고찰 및 논의

본 연구에서는 간호대학생의 핵심역량과 간호전문직관, 취업전략과의 관계를 조사하여 간호학생들이 핵심역량을 배양하고, 간호전문직관를 확립하며 취업을 위한 전략을 수립에 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

핵심역량은 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 본 연구에서는 간호교육평가원에서 제시하는 7가지 핵심역량를 도구로 적용한 연구는 아니므로 직접적으로 비교하기에는 한계가 있으나 박현희 등(2015)[19]에서는 임상간호사 대상으로 연구에서는 연령과 경력이 많을수록 핵심역량이 증가되는 것을 볼 수 있었다. 본 연구에서는 일반적 특성과 핵심역량과 관련이 유의한 차이가 없었다. 이와 관련하여 반복연구가 더 필요한 부분도 있지만 핵심역량은 간호업무를 수행하는데 필요한 간호역량 중에서 모든 간호사에게 반드시 필요로 하는 중요한 역량이고[2], 전문적 교육을 받는 동안에 형성되기 시작하고 실무경력을 통해 지속적으로 발달하는 속성이 있으므로[5], 핵심역량은 시간과 실무경험이 중요하다고 할 수 있다. 핵심역량의 중요성은 알고 있지만 단기간에 핵심역량을 강화하기에는 어려움이 있는 것으로 여겨진다. 일부 간호대학교에서는 핵심역량을 강화하기 위해 다각적으로 임상재현형 실습교육방안으로 시뮬레이션 및 표준화환자, CPX, OSCE 등의 다양한 교육방안을 모색하고 있는 실정이지만 지금보다 더 이론과 실무상황의 gap을 줄이는 방안으로 융복합 Mixmaching 실습교육과정과 반복연구가 필요하다고 여겨진다.

대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관에서 연령이 높을수록 간호전문직관이 높게 나타났다. 동일한 도구를 사용하여 임상간호사의 간호전문직관 정도를 측정한 김명희(2008)의 연구결과[21]와 비교해 볼 때 높게 나타났는데 이는 연령이 증가될수록 전문교육을 통해 지식, 기술, 자질의 향상되어 간호전문직관이 증진되는 것과 일치하는 것으로 여겨진다. 남학생보다 여학생이 간호전문직관에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 본 연구에서 여학생이 96%의 비율로 인한 표본수 표집의 편중 결과로 생각되며, 한편 여성에게는 가족 내 간호사가 역할 모델로서 영향을 미칠 수 있으나 남성에게는 큰 영향을 미칠 수 없다는 연구결과[21]와 연관성이 있다고 여겨진다. 간호전문직관의 영역으로 볼 수 있는 대인관계 및 협력 역량이 높다는 결과에서 여학생들의 대인관계 및 협력 역량이 높다는 결과[22]와 일부 일치하는 것을 볼 수 있다. 간호학 선택동기에 따른 간호전문직관은 적성과 흥미, 봉사, 부모권유, 취직유리, 입시성적 순으로 높았다. 이는 간호학 선택동기로 적성과 취미가 일치한다고 응답한 학생들의 평균이 가장 높게 나타난 졸업학년 간호학생이 지각하는 간호전문직관 영향요인[23-24]의 결과와 거의 일치한다. 이는 졸업직전의 학년으로 자신의 직업에 대한 직업과 관련하여 직업의 정체성과 가치관확립 등이 반영된 결과로 여겨진다. 장래 희망 근무지에 따른 간호전문직관 사회적 인식과 간호계의 역할에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 가족 중 간호사 유무에 따른 간호전문직관 간호사의 전문성에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이

는 가족이라는 공동체 조직내에서 일어나는 역동이 영향을 준 것으로 여겨진다.

대상자의 일반적 특성에 따른 취업전략에서 연령이 높을수록 학년별 학습되는 영역의 확대와 사회적인 경험과 학습경험이 취업전략에 영향을 미친 것으로 여겨진다. 학교성적에 따른 취업전략은 성적이 상위권에 있을수록 취업전략이 높은 것으로 나타났다. 이는 학교성적이 상위권에 있을수록 취업전략에 대한 지식, 기술, 태도 등과 관련된 내용과 방법이 더 많이 알고 취업활동에 적용에 영향을 준 것으로 여겨진다. 이는 기존연구결과[16]에서 간호대학생의 진로준비행동에서 나타난 것과 유사한 것으로 나타났다. 성격에 따른 취업전략은 매우 긍정적인 경우 높게 나타났다. 이는 대학생의 취업가능성 인지가 취업전략에 미치는 영향[12]에서 대학생들이 자신의 능력과 미래에 대해 긍정적으로 인지하는 학생들이 취업을 위한 전략과 행동을 취하는 것으로 확인된 것과 일치한다고 볼 수 있다.

간호대학생의 취업전략에 미치는 영향요인으로는, 핵심역량, 간호전문직관, 성적순으로 영향력을 설명하고 있다. 간호핵심역량이 간호전문직관과 취업전략까지 파급되므로 간호핵심역량을 기반으로 한 성과중심의 교육과정의 중요성을 시사한다고 볼 수 있다. 또한 김상돌[20]의 연구에서 간호사와 간호관리자 두 집단도 간호핵심역량이 중요하다고 인지하고 있다고 한 것과 유사하다. 간호학을 선택하는 과정에서 간호학에 대한 정보탐색을 통해 취업전략과 관련된 자기의 약점과 강점을 탐색하여 취업전략수립에 도움이 될 것으로 여겨지며, 대학생의 지각된 사회적 지지가 취업전략에 미치는 영향[21]에서 취업에 관련된 정보적 지지를 받는 대학생의 경우 구직계획수립과 구직활동에 있어서 적극적이고 높은 의지를 가진 것과 유사한 것으로 여겨진다. 간호전문직관와 취업전략의 관계에서 간호전문직관이 높을수록 취업전략이 높은 것을 볼 수 있었다. 간호전문직관은 크게 인식과정과 행동과정으로 구분되어지며, 인식과정에서 형성된 사고와 신념이 전문직 자아개념과 전문직 이미지를 형성하고 이러한 요인들이 간호의 의사결정에 따른 행위로 나타난다[4]. 이와 같이 간호전문직관의 인식과정과 행동과정으로 형성된 결과로 취업전략의 형태로 나타난 것으로 여겨진다. 따라서 간호교육과정에서 핵심역량, 간호전문직관, 취업전략의 중요성을 재인식하였다. 간호대학생의 핵심역량강화와 간호전문직관 확립과 취업전략을 향상시키기 위해서는 간호교육의 재조명이 필요하다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 간호대학생의 핵심역량, 간호전문직관 및 취업전략과의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이며, 본 연구의 결과는 핵심역량와 간호전문직관간의 관계(r=.401, p<.001), 핵심역량과 취업전략간의 관계(r=.559, p<.001), 핵심역량, 간호전문직관와 취업전략(r=.465, p<.000)는 양의 상관관계가 있었다.

취업전략에 영향에 결과 핵심역량(β=.43, p<.001)와 간호전문직관(β=.28, p=.001), 학교성적(β=-.19, p=.011)이었고, 3개 영역이 취업전략의 약 42%를 설명하였다.

이상의 결론을 종합해보면, 간호대학생은 핵심역량이 높을수록 간호전문직관이 높았고, 간호전문직관이 높을수록 취업전략이 높은 것으로 확인하였며, 간호대학생의 취업전략에 가장 큰 영향력을 미치는 요인은 핵심역량, 간호전문직관, 학교성적임을 확인하였다. 따라서 본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 간호대학에서는 핵심역량, 간호전문직관, 취업전략을 향상을 위한 반복 연구가 필요하고, 교육과정강화와 프로그램개발이 필요한 것으로 제언한다.

References

[1] Korean Accreditation Board of Nursing Education. Nurses Core Competencies and Nursing Education Learning Outcomes, 2012. Available From: http://www.kabone.or.kr/HyAdmin/upload/goodFile/120121127132143.pdf (accessed Nov, 1, 2014)

[2] Tanner, C. A.. “Thinking like a nurse: a research-based model of clinical judgement in nursing”, Journal of nursing education, 45(6), 204-211. 2006.

[3] K. W. Lee, et al. “A Study on Developing a Key Competence in the Primary/ Secondary School Curriculum for the Future of Koreans II”. Seoul: Korea institute for curriculum and evaluation. 2008.

[4] E. J. Yoon, Y.M. Kwon, O.H. An. “Development of a Nursing Professional Value Scale”, Journal of korean academy of nursing, Vol.35(6), 1091-1100. 2005.

[5] S. H. Ko, B. Y. Chung. “Nursing Professionalism and Job Satisfaction of Nurses in General Hospital”, Journal of korean nursing administration academic society, 10(3), 335-343. 2004.

[6] Adams, D., & Miller, B. K., “Professionalism in nursing behavior of nurse practitioners”, Journal of professional nursing, 17(4), 203-210. 2001.
DOI: http://dx.doi.org/10.1053/jpnu.2001.25913

[7] Korea Educational Development Institute, “2014 Institutions of higher education graduates : National Health Insurance and Employment Statistics Yearbook DB connection”, Ministry of education, SM 2015-01, ISSN 2287-7657. 56-84, 2015.

[8] K. S. Bang, et al., “Nursing students' awareness of nursing and future career”, Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, 15(1), 22-31, 2009.
DOI: http://dx.doi.org/10.5977/JKASNE.2009.15.1.022

[9] I. O. Moon & G. W. Lee. “The effect of satisfaction in major and career search efficacy on career search behavior in nursing students”. Journal of korean academic society of nursing education, 16(1), 83-91, 2010.
DOI: http://dx.doi.org/10.5977/JKASNE.2010.16.1.083

[10] Y. M. Yun, K. S. Sung, E. J. Kim. “The Effects of Core Competencies on Adaptation of the Major, Career Identity and Career Search Ability in Nursing Students”. Journal Korean academic society home care nursing 22(1), 98-108, June, 2015.

[11] H. J. Kim. “A Study on the Effect of Employability Perception of University Student on Employment Strategies”, Department of Vocation Graduate School. Kyongi University. 2013.

[12] J. S. Yi, “The Influence of University Student’s Self-Leadership on the Employment Strategies”, Graduate School of Social Education, Sookmyung Women's University, 2012.

[13] Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G., “Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses”, Behavior Research Methods, 41(4), 1149-1160, 2009.
DOI: http://dx.doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149

[14] Pijl-Zieber, E. M., Barton, S., Konkin, J., Awosoga, O., Caine, V. “Competence and competency-based nursing education: Finding our way through the issues”, Nurse Education Today, 34(5), 676-678. 2014.
DOI: http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2013.09.007

[15] E. J. Yeun, Y. M. Kwon, O. H. Ahn. “Development of a Nursing Professional Value Scale”, Journal of Korean Academy of Nursing, 35(6), 1091- 1100. 2005.

[16] M. H. Kim. “A Study on the Factors Affecting the View of Nursing as Professionalism.”, Administration Graduate School of Public Administration Kyung Hee University, 2008.

[17] S. Y. Choi. “An Analysis of Differences in Employment Strategy Based on Work Value Subtypes of University Students”, Department of Vocation Graduate School of Public Administration, Kyonggi University, 2014.

[18] J. S. Yi. “The Influence of University Student's Self-Leadership on the Employment Strategies”, Graduate School of Social Education Sookmyung Women's University, 2011.

[19] H. H. Park, Y. S. Kim, I. O. Oh. “The Relationship of General Characteristics and Core Competency of Hospital Nurses with Nursing Self-Efficacy”, Journal of The Korean Data Analysis Society, 17 (1), 531-544, 2015.

[20] S. D. Kim. “Importance and Satisfaction on Nursing Core Competency of Nurses & Nurse Managers in a Community Hospitals”, Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 14(6), 2844-2851, 2013.
DOI: http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.6.2844

[21] H. J. Kim. “A Study on the Effect of Employability Perception of University Student on Employment Strategies”, Department of Vocation Graduate School Kyongi University, 2013.

[22] J. W. Park, M. S. Yoo, E. J. Seo, H. R. Park. “The Longitudinal Analysis of Nursing Student's Core Competency Focusing on Interpersonal Relationship and Cooperative Skills”, Journal of the Korean Data Analysis Society, 17(4), 2269-2282, 2015.

[23] K. Y. Ji, I.K. Kim. “The Relationship between Professional Nursing Values and Career Preparation Behaviors of Nursing Students”, Journal of Korean academic society of nursing education, 17(1), 62-70, 2011.
DOI: http://dx.doi.org/10.5977/JKASNE.2011.17.1.062

[24] Y. S. Ham. “Affecting Factors of Nursing Professionalism Perceived by Senior Nursing Students”, The Graduate School of Inha University, 2010.

한 영 인(Young-In Han) **[종신회원]**

- 1998년 8월 : 고신대학교 일반대학원 간호학과(간호학석사)
- 2004년 8월 : 고신대학교 일반대학원 간호학과(간호학박사)
- 2008년 9월 ~ 현재 : 대한심폐소생협회 BLS Instructor & Faculty
- 2014년 9월 ~ 현재 : 가야대학교 간호학과 조교수

<관심분야>
간호시뮬레이션 실습, 간호전문직관, 심폐소생술