

CIPP평가모형을 적용한 신규 간호사 입문교육 만족도에 관한 연구: 일 학교법인 산하 대학병원을 중심으로

김영진*, 손은교
연세대학교 보건행정학과

A Study on Satisfaction of New Nurse Orientation Program Applying CIPP Evaluation Model Focusing on Affiliated Hospitals of an Educational Foundation in South Korea.

Young-Jin Kim*, Eun-Gyo Son

Department of Health Administration, Yonsei University

요약 본 연구는 신규 간호사를 대상으로 신규 간호사 입문 교육의 학습 환경을 구성하는 요인들에 대한 학습자 인식과 만족도에 미치는 영향을 분석하여 입문 교육 효과를 높이기 위한 설계 및 운영 시사점을 제공하기 위한 것이다. 연구를 위해 CIPP 평가모형을 적용하여 수도권 일 학교법인 산하 5개 병원 공동 신규 간호사 입문 연수 참가자 452명을 대상으로 설문하였다. 분석 결과, CIPP 평가모형에 따라 6개의 요인이 도출되었으며, 각 요인에 대한 학습자의 인식 수준은 ‘간호직 선배 경력 경험’, ‘과정 운영’, ‘병원 소개’, ‘일체감’, ‘유용성’, ‘교육요구 수준’ 순으로 도출되었다. 또한, 만족도에 유의한 영향을 미치는 요인은 ‘과정 운영’, ‘유용성’, ‘일체감’, ‘병원 소개’ 순으로 나타났다. 본 연구를 통해서 신규 간호사 입문교육 설계 및 운영 시 조직일체감 및 간호직 확신감을 증진하고 제공 과목들의 개인적 활용도를 높임으로써 신규 간호사 입문교육 효과를 향상할 필요성이 도출되었다.

Abstract This study was conducted to analyze new nurse satisfaction and factors of the new nurse orientation program and improve their effectiveness. The CIPP evaluation model was applied in this study to assess each module of the program systematically. The respondents of the survey were 452 of five affiliated hospitals of an educational foundation. The respondents' perceptions were 'Senior', 'Operating', 'Introduction', 'Unity', 'Usefulness', and 'Needs' (from highest to lowest). Multiple regression analysis indicated that 'Operating', 'Unity', 'Usefulness', and 'Hospital Introduction' had a significant impact on satisfaction. The results presented herein indicate that planners and operators should improve effectiveness of new nurse orientation programs by enhancing sense of unity, instilling confidence as a nurse, and increasing personal utilization of subjects.

Keywords : CIPP, Course satisfaction, Orientation program, Organizational socialization, New nurse

1. 서론

1.1 연구의 필요성

2016년 병원간호사회의 조사보고에 따르면, 2015년 신규 간호사 이직률은 33.9%로 간호사 이직률 12.4%에

비해 2.7배 높다고 하였다. 주요 이직사유로 ‘타 병원으로의 이직’과 ‘업무 부적응’이 각각 17.6% 및 14.0%로 가장 높게 나타났다 [1]. 신규 간호사는 학교 졸업 후 취업과정에서 조직 구성원으로 신분이 갑작스럽게 변경되면서 새로운 문화와 규범, 가치관에 노출되는데 그 과정

*Corresponding Author : Young-Jin Kim(Yonsei University)

Tel: +82-10-8000-8415 email: conorkim@gmail.com

Received June 26, 2017

Accepted September 15, 2017

Revised (1st August 14, 2017, 2nd September 1, 2017)

Published September 30, 2017

에서 다양한 연령대 및 직종을 접하면서 새로운 방식의 소통에 어려움을 경험한다 [2]. 또한 학교에서 배운 지식을 현실에 적용하는 가운데 이론과 실제의 차이를 경험하며, 업무에 대한 부담감을 느끼거나, 업무환경에 불만족이 발생하고, 자신감이 상실되며 스트레스 반응이 나타나는 등 업무 적응상의 어려움을 경험한다 [2], [3], [4]. 그 과정에서 팀의 일원으로 받아들여지지 못한다고 느끼는 경우 이직을 결심하게 된다 [5], [6].

이에 간호계에서는 양질의 간호인력을 유지하기 위한 방법으로 신규 간호사가 조직에 효과적으로 적응할 수 있도록 지원 및 지지하기 위한 조직 사회화 전략을 강조하고 있다 [7]. 조직 사회화는 조직에 새로 들어온 구성원이 조직의 가치 및 신념을 내면화하면서 조직의 규범 및 생활양식을 습득하고, 업무수행능력을 함양하면서 구성원들과 소통 및 관계를 증진시키는 동시에 직업 정체성을 확립해가는 적응과정을 의미한다 [8].

선행 연구에서는 신규 간호사의 조직 사회화 전략 전반적인 효과 및 관련 요인에 대한 연구들이 진행되었으며 [7], [9], [10], 조직 사회화 효과 향상을 위한 질적인 연구들이 진행되어 왔다 [11], [12]. 하지만, 조직 사회화 중 입문교육과정에 대한 연구가 부족했다. 또한 실제 입문교육 프로그램 효과에 대한 분석도 부족했다. 특히, 입문교육의 형태 및 방식이 의료기관마다 다르게 운영되고 있는 반면 기대효과에 비해 비용 발생이 크기 때문에 [7] 보다 효과적이고 효율적인 입문교육을 구성하기 위해서는 입문교육 구성을 체계적으로 분석하여 성공적인 입문교육에 영향을 미치는 요인에 대한 연구가 필요하다.

이에 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 CIPP모형 [13]을 활용하고자 한다. CIPP모형은 교육프로그램 평가 및 개선의 목적으로 널리 사용되고 있다. 이는 교육 의사결정의 장점과 단점을 파악하여 목표를 달성하고자 제안된 것으로 교육프로그램의 효과성을 향상하기 위해 구성되었다. 신규 간호사가 안정적으로 조직 구성원이 되기 위해서는 적절한 교육프로그램이 필요하다. 그러기 위해서는 입문교육 프로그램 향상과 신규 간호사의 조직 사회 적응에 관한 연구가 선행되어야 한다.

따라서 본 연구에서는 CIPP모형을 통하여 교육만족도를 평가하고, 구성요인에 대한 체계적인 분석을 하고자 한다. 본 연구의 시행은 향후 신규 간호사 입문교육의 기초 자료를 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

1.2 연구의 목적

본 연구에서는 신규 간호사들을 대상으로 이들이 신규 간호사 입문교육을 마친 후 지각하는 인식 수준을 CIPP평가모형을 활용하여 상황(context), 투입(input), 과정(process)과 결과(product) 범주로 나누어 분석하고 이들 요인과 학습자가 교육으로 인해 느끼는 최종 만족도 간 통계적 유의성을 알아봄으로써, 향후 학습자가 만족하는 입문교육을 설계 및 발전시키는데 도움을 주고자 한다. 본 연구의 목적을 달성하기 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 신규 간호사 입문교육에 참여한 신규 간호사들의 교육전체 및 분석 대상 범주에 대한 인식 수준을 분석한다.

둘째, 신규 간호사 입문교육의 최종 만족도와 유의한 관계 요인을 알아본다.

2. 이론적 고찰

2.1 신규 간호사 입문교육의 목적과 최근 동향

입문교육은 1980-90년대 대기업을 중심으로 정신교육과 직무능력 향상을 통해 기업 생산성에 기여하고자 하는 초기 전력화 목적으로 시작되어 산업화 시대를 거치며 기업의 정신 및 충성심을 강조하는 차원으로 진행되어 왔으며, 최근에는 조직 사회화 차원의 입문교육으로 자리 잡고 있다 [14].

신규 간호사 입문교육도 갖 줄어든 신규 간호사들을 대상으로 조직 구성원으로서 정체성과 공동체 의식을 갖추게 할 목적인 조직 사회화 측면으로 이해가능하며, 입문교육을 통해 조직가치, 역할, 대인관계 등 조직 적응력 향상과 조직성과에 기여를 기대하는 일련의 과정으로 이해된다 [9]. 또한 Choi [10]는 신규 간호사 입문과정 등 조직사회화 프로그램은 직무만족, 조직몰입을 향상하고 이직의도를 낮춘다고 하였다.

국내 의료기관들은 신규 간호사 입문을 위해 통상 1주 이하의 교육을 진행 중이다. 교육과정은 병원의 핵심 가치 및 설립정신을 강조하고 있으며, 입사자로서 초기에 익혀야 할 규율 및 인사제도에 대한 정보를 제공하고, 간호직으로서 경력개발 경험 공유, 그리고 공동체 훈련을 통해 조직 구성원으로서 협업력을 향상하는 과정으로 운영되고 있다. 교육 프로그램에 대한 이해를 위해 서울

Table 1. New nurse orientation program of Korean hospitals

| classification | research hospitals | A hospital | B hospital | C hospital |
|---------------------|---|---|--|--|
| Goal | Core value and strategy, Nurse career, Organizational commitment | Value, strategy and policies, Customer satisfaction, Organizational commitment | Founding spirit, Organizational commitment | Core competencies, Attitude |
| Period | 4 days and 3 nights | 5 days and 4 nights | 3 days and 2 nights | 2 weeks |
| Place | External center | External center | External center | Internal center |
| Target (persons) | New nurses(500) | New nurses (40~50), 6 times/year | New nurses(400) | New nurses, 6times/year |
| Contents (subjects) | Organizational structure, Vision, Mission, Core value, Culture Personnel system, Experience of senior | Introduction, Core value, Personnel system, Attitude and CS, Management system, Experience of senior | Founding spirit, Introduction, Creativity development, | Customer satisfaction, Documentation, Management systems, Core value, |
| Group Activities | Domino, Card section etc. | Image making, Stress management | Chorus contest, Team project | Making hospital advertising file and CM song |

소재 주요 대학병원의 간호사 입문교육을 <Table 1>과 같이 정리하였다.

2.2 교육만족도

교육만족도는 “교육을 통한 다양한 결과물과 경험에 대한 학습자의 주관적 판단의 호의 정도”로 정의되는데 [15], 학습자들이 총체적인 학습활동을 경험한 결과 가지게 되는 개인의 주관적 느낌을 의미한다 [14]. 교육만족도는 교육프로그램의 수준을 평가하는 질적 판단 기준으로 활용되고 있으며, 교육학 연구에서도 교육 효과를 측정하는 기본적인 중요한 지표로서 사용되어져 왔다 [16]. 하지만 만족도 자체는 부정확한 해석의 소지가 있으므로 지나친 해석과 적용은 부정확한 의사결정의 위험을 가지고 있어 주의가 요구된다 [17].

교육만족도는 여러 교육에서 활용되고 있으나 특히 CIPP모형을 이용하여 교육만족도 간 관계를 연구한 선행연구로 Song [18]은 기업 코칭 교육 만족도 연구에서 조직 차원의 필요성과 학습자 특성, 피드백 그리고 학습성과 요인이 교육만족도에 영향을 미친다고 하였으며, Jeon과 Lee [19]는 대기업 사원의 공학 입문 교육을 연구한 결과 교육 기대 수준과 전체 교육성과가 교육만족도에 영향을 미친다고 분석하였으며, Ryu와 Song [14]은 대기업 신입직원 입문교육을 연구한 결과 교육요구수준, 교육성과, 교육 진행, 교육관리, 교육활동이 교육만족도에 영향을 미친다고 분석하고 있어서, 교육구성요소들이 교육특성 및 교육 참가자들과의 상호 관련성 하에서 교육만족도와 영향이 서로 상이하게 나타났다.

2.3 CIPP 평가모형

CIPP모형은 1960년대 미국 초중등 교육프로그램 개선을 위해 개발되었다. 교육프로그램에 대한 사전적 준비과정으로부터 교육 중, 교육 후의 전 과정에 대한 체계적인 분석 틀을 이용하여 교육 구성요소 평가 준거를 개발하는 도구로 활용되는 한편 [20], [21] 직접적인 평가 및 의사결정 도구로도 사용되고 있다 [14], [19], [22]. CIPP 모형의 구성은 교육프로그램을 맥락적 상황(context) 범주, 교육 목적 달성을 위한 투입(input) 범주, 교육 실행 과정과 관련된 과정(process) 범주, 그리고 교육 종료 후 목적 달성도를 평가하는 산출(product) 범주로 이루어 진다.

이를 바탕으로 CIPP모형의 단계를 단계별로 살펴보면, 첫째, 상황 평가는 교육 시행 전 계획단계에서 조직의 환경과 문제를 진단하여 교육의 필요성을 평가하는 한편 교육생의 요구가 반영된 교육설계가 되었 는지를 진단한다[23]. 둘째, 투입 평가는 교육목적 달성을 위해 어떻게 시설과 인적자원, 예산을 투입하고 구성할 것인가에 대한 의사결정에 해당한다 [24]. 세 번째 단계인 과정평가는 교육진행과 관련하여 교육의 방법과 절차 방안을 평가함으로써 이에 대한 문제점들을 파악하는 부분이다. 이 단계의 진단은 교육 운영자에게 교육프로그램과 관련된 일정, 진행방식, 투입 활동유형, 교육방식에 대한 정보를 제공함으로써, 교육 목적에 맞는 원활한 진행을 위한 정보로 활용된다 [13],[25]. 마지막으로, 산출 평가는 교육 실시 중 혹은 교육 후 산출 및 결과를 측정하는 평가로 [20],[22] 해당 프로그램을 강화, 개선하거나 중

단을 판단하는 기준이 된다 [26].

3. 연구방법

3.1 연구대상 및 연구도구

본 연구 대상의 신규 간호사 입문교육은 일 학교법인 산하의 서울 및 경기권 소재 5개 대학병원 신규 간호사 464명을 대상으로, 2017년 2월 1일부터 8일까지 2회 차로 나누어 진행되었다. 본 연구에서는 신규 간호사 입문 교육 만족도와 관련 있는 요인들에 대한 체계적 분석을 위한 도구로 CIPP 평가모형에 근거하여 유사성을 가지는 선행연구 [14], [18], [25], [27]에서 개발된 설문을 종합하여 대학병원 신규 간호사 입문교육 평가 특성에 맞도록 재구성하였다. 설문 문항은 상황범주 2문항, 투입 범주관련 교육내용 및 강사 적절성 11개 문항, 과정범주 관련 5개 문항, 산출범주 관련 내용이해 수준과 조직적응수준 10개 문항, 그리고 교육만족도 측정을 위해 교육 과정 성취감과 및 적용 가능성을 포함하는 만족도 5개 문항으로 구성하였다. 이후 해당 교육담당 부서에서 5년 이상 근무하고 있는 HRD 전문가 3인의 검토를 거쳐 문장을 수정 보완하여 최종 설문지는 Likert 4점 척도를 응답방식으로 설계되었다. 수거된 설문지는 결측치가 있는 12부를 제외하고 총 452부가 분석에 사용되었다.

Table 2. Factors of New nurse orientation program

| Vari classifi factor contents No E.V V.E cron-able-cation of bach items's α | | | | | | | |
|--|--------------|--|-----------------------------------|------|------|------|-----|
| Context | Needs | Intention and necessity | 2 | 1.60 | 1.66 | .75 | |
| | Input | Introduction | contents of hospital introduction | 5 | 3.50 | 3.08 | .89 |
| Senior | | Senior nurses' working experience | 5 | 3.91 | 4.44 | .93 | |
| Indep. | Process | Operat-ing | Composition and facilitation | 4 | 2.45 | 2.67 | .79 |
| | Product | Useful-ness | Usefulness of the program | 6 | 3.36 | 3.39 | .84 |
| Unity | | Feeling involvement through activities | 3 | 1.87 | 1.91 | .65 | |
| Total | | | 25 | | | .93 | |
| Dep. | Satisfaction | Global satisfaction | 5 | 3.33 | 3.33 | .87 | |

연구도구의 타당도 및 신뢰도를 확인하기 위해 설문 항목들에 대한 요인 분석을 실시하였다. 회전 직교방식 (varimax) 요인 분석 결과, 요인 적재량 .51이상으로 구성된 6개의 요인이 도출되었다. 상황(context) 범주에 포함되는 '교육요구 수준' 1개 요인, 투입(input) 범주에 포함되는 '병원 소개' 와 '선배 경험' 2개 요인, 과정 (process) 범주에 포함되는 '과정 운영' 1개 요인, 산출 (product) 범주에 포함되는 과목별 '유용성'과 '일체감' 2개 요인으로 도출되었다. 도출된 요인들에 대한 신뢰도 검증을 위한 cronbach's α 값은 .65~.93으로 나타났고 전체 신뢰도는 .93으로 높게 나타났다. 이상의 내용에 대한 분석결과는 <Table 2>와 같다.

3.2 자료 분석방법

본 연구를 위해 두 단계의 분석을 진행하였다.

첫째, 신규 간호사 입문교육 만족도 및 투입변수들을 중심으로 학습자의 전반적인 인식 수준을 알아보기 위해 평균 및 표준편차 분석을 실시하였다. 그 과정에서 종속 변수인 신규 간호사들의 교육만족도와 투입 요인인 독립 변수 간 인과관계 분석에 앞서 학습자들의 만족도 수준이 상이한 경우 만족도에 영향이 달라지는지를 알아볼 필요가 있는데, 만족도를 이분할 경우 상위 상위집단과 하위집단으로 그 수준을 분리하여 각 집단별로 만족도에 미치는 영향이 다르다는 연구에 따라 [14], [18], 투입 변수별 인식 수준을 만족도 평균 점수를 기준으로 이분하여 차이 검증을 실시하였다.

둘째, 상기 분석에 이어 최종적으로 신규 간호사 입문 교육 만족도에 영향을 미치는 유의미한 요인을 알아보기 위해 교육만족도를 종속변수로 하고 CIPP 평가모형을 구성하는 요인들을 독립변수로 하는 다중회귀분석 (multiple regression analysis)을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 응답자의 일반적 특성

연구대상자에 대한 성별과 출신, 소속별 분포는 <Table 3>와 같다. 응답자의 91.6%가 여성이었으며, 입사 병원이 소재한 수도권 출신 신규 간호사는 58.4%였으며, 3차 의료기관에 입사한 간호사 비율이 42.7%로 파악되었다.

Table 3. General characteristics of respondents

| | | Classification | Freq(n) | % total | |
|---------------|--------------------|----------------|---------|---------|-----|
| Gender | Male | | 39 | 8.4 | 464 |
| | Female | | 425 | 91.6 | |
| Regin | Capital area | | 271 | 58.4 | 464 |
| | Province | | 193 | 41.6 | |
| Hospital type | Tertiary Hospital | | 198 | 42.7 | 464 |
| | General Hospital A | | 52 | 11.2 | |
| | General Hospital B | | 62 | 13.4 | |
| | General Hospital C | | 96 | 20.7 | |
| | General Hospital D | | 56 | 12.1 | |

Capital area = Seoul and Kyunggi-do

4.2 신규 간호사 입문교육 학습자의 교육 인식 수준

연구 대상인 신규 간호사 입문교육에 대한 만족도와 CIPP 평가모형에 따른 요인별 전반적 인식 수준은 <Table 4>와 같다. 종속변수인 신규 간호사 입문교육의 평균 만족도는 3.65(SD= .37)로 조사되었다. 독립변수인 신규 간호사 입문교육에 영향을 미친 6개의 요인들 중 상대적으로 학습자 인식 수준이 높게 나타난 요인은 ‘간호직 선배 경력 경험’(M=3.67, SD= .44), ‘과정 운

영’(M=3.62, SD=.36), ‘병원 소개’(M=3.55, SD= .44) 순이었으며, 낮은 인식 수준으로 관찰된 요인은 ‘일체감’(M=3.53, SD=.49), ‘유용성’(M=3.44, SD= .43), ‘교육요구 수준’(M=3.00, SD= .60)이었다.

상기 요인들의 평균 및 표준편차 분석을 중심으로 다음과 같은 분석 결과를 도출하였다. 첫째, 투입(input) 범주의 요인 중 대상 병원의 가치 및 제도 등 전사적 사항에 대한 교육과목 내용에 해당하는 ‘병원 소개’는 소속 병원 간호부 근무환경 및 간호 경력 경험을 제공하는 ‘간호직 선배 경력 경험’ 요인에 비해 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 경력 간호사가 전달하는 정보에 비해 병원 소개 내용에 대한 체감도가 낮음을 의미한다. 신규 간호사에게는 간호 경력개발과 관련된 정보에 대한 호감이 높게 인식됨을 파악할 수 있다. 둘째, 산출(output) 범주 요인 중 ‘일체감’에 비해 ‘유용성’ 요인에 대한 인식이 다소 낮게 나타났다. 교육생들은 본 연구대상 입문교육을 통해 단합도가 높아진 것에 비해 제공된 정보 이해도와 향후 활용도 측면에서 상대적으로 아쉬움을 느끼고 있음을 파악할 수 있다.

Table 4. Respondents’ perception of New nurse orientation program

| Variable | higher(n=271) | | lower(n=181) | | t | total(n=452) | |
|--------------|-----------------------|------|--------------|------|-----|--------------|----------|
| | M | SD | M | SD | | M | SD |
| Context | Needs on education | 3.12 | .64 | 2.81 | .50 | 5.42*** | 3.00 .60 |
| Input | Hospital Introduction | 3.75 | .35 | 3.25 | .40 | 13.74*** | 3.55 .44 |
| | Career of senior | 3.83 | .34 | 3.43 | .46 | 10.52*** | 3.67 .44 |
| Process | Operating | 3.83 | .25 | 3.31 | .35 | 18.19*** | 3.62 .38 |
| Product | Usefulness | 3.65 | .36 | 3.12 | .32 | 15.86*** | 3.44 .43 |
| | Sense of unity | 3.73 | .37 | 3.23 | .49 | 12.33*** | 3.53 .49 |
| Satisfaction | Satisfaction | 3.91 | .10 | 3.25 | .26 | | 3.65 .37 |

*p<0.05, **p<.01, ***p<.001

4.3 CIPP 평가 모형 세부항목에 대한 학습자 인식 수준

학습자의 인식 수준을 보다 상세히 파악해보기 위해, 신규 간호사 입문교육 구성요인을 CIPP모형의 각 범주를 구성하는 세부 항목별로 만족도 상위그룹과 하위그룹으로 나누어 분석한 결과는 <Table 5>와 같다.

상황(concept) 범주와 관련하여 ‘교육요구 수준’ 요인은 상위그룹(M=3.04, SD=.73)과 하위그룹(M=2.76, SD=.60)은 차이가 유의했는데, 다른 요인들보다 가장 낮은 인식 수준을 보이고 있었다. 세부 항목들도 모두 인식 수준이 다른 요인들에 비해 낮았는데 이 중에서도

‘교육 참가 전 교육 필요성 인식’ 항목의 평균이 ‘교육 참가 전 조직 정보에 대한 요구’보다 낮았다. 이는 신규 간호사 입문교육의 목적 달성을 위해 입문교육 시행 전에 교육 대상자들에게 교육목표 및 교육 필요성을 사전에 명확히 인지시킴으로써 교육요구 수준을 향상할 필요가 있음을 시사한다.

투입(input) 범주의 ‘병원 소개’ 요인은 상위그룹(M=3.75, SD= .35)과 하위그룹(M=3.25 SD= .40) 차이가 역시 유의했으며, 세부 항목들의 인식 수준을 비교해 본 결과, ‘인사 및 복지제도’, ‘병원 조직문화 관련 방침과 제도’, ‘근무기간 중 교육주기’ 항목에 비해 병원의

Table 5. Respondents' perception of category of CIPP evaluation model

| Variable | | contents | higher(n=271) | | lower(n=181) | | t |
|----------|--------------|---------------------------------|---------------|-----|--------------|-----|----------|
| | | | M | SD | M | SD | |
| Context | Needs | Intention of attending | 3.20 | .70 | 2.87 | .54 | 5.42*** |
| | | Necessity of the program | 3.04 | .73 | 2.76 | .60 | |
| | | Total | 3.12 | .64 | 2.81 | .50 | |
| Input | Introduction | Core value and identity | 3.64 | .52 | 3.16 | .49 | 18.19*** |
| | | Vision, structure | 3.68 | .48 | 3.22 | .45 | |
| | | Personnel system | 3.85 | .38 | 3.36 | .50 | |
| | | Organizational culture | 3.81 | .41 | 3.29 | .52 | |
| | | Educational cycle | 3.76 | .47 | 3.24 | .55 | |
| | | Total | 3.75 | .35 | 3.25 | .40 | |
| Input | Senior | Tertiary hospital | 3.87 | .35 | 3.50 | .51 | 10.52*** |
| | | General hospital A(prestigious) | 3.88 | .33 | 3.53 | .53 | |
| | | General hospital B | 3.76 | .51 | 3.35 | .54 | |
| | | General hospital C | 3.81 | .41 | 3.40 | .50 | |
| | | General hospital D | 3.83 | .40 | 3.38 | .52 | |
| | | Total | 3.83 | .34 | 3.43 | .46 | |
| Process | Operating | Learning atmosphere | 3.89 | .33 | 3.46 | .51 | 13.74*** |
| | | Facilitating | 3.93 | .26 | 3.44 | .54 | |
| | | Systematic composition | 3.70 | .47 | 3.12 | .42 | |
| | | Teaching method | 3.79 | .41 | 3.24 | .48 | |
| | | Total | 3.83 | .25 | 3.31 | .35 | |
| Product | Usefulness | The identity of hospital | 3.71 | .47 | 3.18 | .49 | 12.33*** |
| | | Hospital vision and structure | 3.63 | .51 | 3.09 | .50 | |
| | | Personnel system | 3.68 | .51 | 3.25 | .50 | |
| | | Organization culture | 3.62 | .55 | 3.04 | .53 | |
| | | Senior nurses experience | 3.75 | .46 | 3.26 | .55 | |
| | | Educational cycle | 3.52 | .62 | 2.93 | .46 | |
| Product | Unity | Total | 3.65 | .36 | 3.12 | .32 | 15.86*** |
| | | Team activity | 3.44 | .78 | 2.82 | .74 | |
| | | Group activity A | 3.80 | .47 | 3.30 | .65 | |
| | | Group activity B | 3.94 | .23 | 3.56 | .52 | |
| | | Total | 3.73 | .37 | 3.23 | .49 | |

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

‘핵심가치와 정체성’, ‘비전과 조직구조’ 항목에 대해 상위집단과 하위집단 모두에서 낮게 나타났다. 즉, 학습자 개인과 관련성이 높은 사항들에 대해서는 학습자들이 더욱 가치 있게 여기는 반면, 개인과 연관성이 낮은 기관 전체 정보에 대해서는 낮은 가치를 부여하고 있었던 것으로 해석 가능하다. 이는 교육전체 만족도 향상을 위해서는 학습자가 기관 전략과 운영에 대한 정보를 명확히 학습할 수 있도록 개인 관련성을 명확히 해 줄 필요가 있음을 시사한다.

‘간호직 선배 경력 경험’ 요인의 상위그룹(M=3.83, SD= .34)과 하위그룹(M=3.43, SD= .46) 역시 차이가 유의했는데, ‘간호직 선배 경력 경험’ 요인은 세부항목 상위그룹 및 하위그룹 모두에서 ‘3차 병원’ 및 2차 병원 중 다른 병원들에 비해 명성이 뛰어난 ‘2차 병원 A’의 경우가 ‘2차 병원 B-D’보다 높게 나타났다. 이는 간호대학생들의 지역, 명성, 근무환경과 급여 수준을 기준으로

직업 안정성 및 경력개발의 기회가 큰 병원 선호에 따른 현상으로 이해된다 [25]. 따라서, 본 항목의 차이는 신규 간호사들의 간호직으로써 경력개발에 기대가 반영되었다는 해석이 가능하다.

과정(process) 범주의 ‘과정 운영’ 상위그룹(M=3.83, SD= .25)과 하위그룹(M=3.31 SD= .35)도 차이가 유의했다. 세부항목에 대해 ‘시설 편의성’ 항목 및 ‘staff의 지원 역할’ 항목에 비해 ‘과목 구성 적정성’ 항목과 ‘교육기법 적정성’ 항목이 상대적으로 낮은 결과가 나타났다. 이는 교육을 위한 시설 지원 및 진행 관련 안내와 지원에 대해서는 만족도가 높으나, 각 교육 주체의 구성과 강의기법 측면에서는 상대적인 아쉬움을 느끼는 것으로 파악된다. 향후 교육만족도 향상을 위해서는 현재 교육을 그대로 유지하기보다 교육자의 요구와 특성에 맞는 교육주체와 이를 효율적으로 전달할 수 있도록 교육기법을 개선해 나갈 필요가 있음을 시사한다.

산출(output) 범주의 ‘유용성’ 요인은 상위그룹(M=3.65, SD= .36)과 하위그룹(M=3.12 SD= .32) 모두에서 차이가 유의했으며, 세부항목 중 ‘병원 비전 및 구조에 대한 이해 수준’, ‘조직문화 관련 제도의 유용성’ 및 ‘교육주기에 대한 이해 수준’에 대한 유용성이 상위 집단 및 하위집단 모두에서 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 향후 교육만족도 향상을 위해 이들 과목에 대한 세밀한 진단을 통해 교육목적 및 학습자의 이해도를 고려하여 과목을 설계하고 운영함으로써 해당 주제에 대한 활용도를 높을 수 있도록 강의 개발에 변화를 줄 필요가 있음을 의미한다.

‘일체감’ 요인의 상위그룹(M=3.73, SD= .37)과 하위그룹(M=3.23, SD= .49) 역시 통계적으로 차이가 났는데 세부 항목 중 ‘팀 활동을 통한 일체감’ 항목이 ‘전체 그룹 활동을 통한 일체감’ 2가지보다 낮게 나타났다. 이는 조직 일체감 형성을 위해서는 개별 그룹 단위 활동보다 전체 그룹 활동을 통해 하나의 목표를 지향하는 프로그램의 효과가 높은 것을 의미한다. 이는 조직규모에 따라 의사소통의 유형이 달랐기 때문으로 이해된다. Lee와 Choi [29]는 상대적으로 큰 조직에서는 수평적 의사소통이 수직적 의사소통보다 조직 효율성에 중요한 매개변수라고 하였다. 즉, 신규 간호사들 간 수평적 의사소통이 그룹 단위 규모의 특성을 반영하여 대규모 활동에서 더욱 강한 일체감을 느끼는 것으로 해석 가능하다. 따라서 교육담당자는 일체감 형성을 위해서는 팀별 활동보다 전체 단위 그룹 공동체 활동이 적합함을 시사한다.

4.4 신규 간호사 입문교육 만족도 관련 요인

CIPP 평가모형을 이용하여 도출된 독립변수로 6개의 인식 요인인 ‘교육 요구 수준’, ‘병원 소개’, ‘선배 경험’, ‘과정 운영’, ‘유용성’, ‘일체감’과 종속변수인 신규 간호사의 입문교육에 대한 ‘만족도’와의 관계를 규명하기 위한 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table 6>과 같다.

추정된 회귀모형식이 통계적으로 유의하며(F=134.61, p<.001), 변수간 다중공선성을 나타내는 VIF값도 2.70 이하로 10 미만이므로 문제가 없었다. 모형의 적합도를 나타내는 조정 결정계수(R²)는 0.64로 신규 간호사 입문교육의 만족도를 약 64%설명하는 것으로 나타났다. 독립변수 중 신규 간호사 입문교육 만족도와 관계가 있는 요인은 그 크기 순서대로 ‘과정 운영’(β = .34), ‘유용성’(β = .21), ‘일체감’ (β = .22), ‘병원 소개’ (β = .14)로 나

타났다. 반면, ‘교육요구 수준’(β=.06)과 ‘간호직 선배 경력 경험’(β=.06)은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 즉, 입문교육의 진행과정 및 그 결과로 얻어지는 정보와 조직 일체감이 신입간호사의 교육만족도 향상에 영향을 미침을 알 수 있다. 이는 CIPP모형에 따른 분석을 한 선행연구들에서 교육만족도가 상황(context) 및 투입(input) 관련 요인보다 과정(process) 및 산출(output) 범주 관련 요인들의 영향을 주로 받는다는 연구들 [14], [18]과 유사한 결과이다.

Table 6. Result of Regression of analysis Satisfaction

| | Variable | B | S.E | t | β | VIF |
|---------|--------------|-----|-----|---------|-----|------|
| Context | Needs | .03 | .02 | 1.92† | .06 | 1.11 |
| | Introduction | .12 | .04 | 3.00** | .14 | 2.70 |
| Input | Career | .05 | .03 | 1.54 | .06 | 2.03 |
| | Operating | .33 | .04 | 8.53*** | .34 | 2.00 |
| Process | Usefulness | .18 | .04 | 5.23*** | .22 | 2.14 |
| | Unity | .16 | .03 | 6.01*** | .21 | 1.47 |

† p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<.001

5. 고찰

신규 간호사들은 학교 졸업 후 취업과정에서 조직 구성원으로 신분이 바뀌면서 새로운 문화와, 책임감, 역할에 대한 급격한 변화를 체험한다 [2]. 기존 학습내용과 실무 간 차이에서 갈등을 겪게 되고, 간호업무수행에 직접적으로 요구되는 직무지식과 기술 부족, 3교대 근무로 인한 피로감, 환자와 보호자로부터 부여되는 책임의 증가 등 복잡하고 대처하기 어려운 다양한 문제에 직면하게 된다 [8]. 이를 완화시키기 위해, 입사 후 신규 간호사들에게 프리셉터 교육 및 멘토링 등을 제공하여 업무에 필요한 기술 및 실무 적응상의 어려움 해소에 도움을 주고 있다. 그럼에도 불구하고 신규 간호사의 이직률은 높은데, Lee 외 [2]는 초보 간호사들이 대인관계 스트레스와 간호 경력의 회의감으로 인한 이직 빈도가 간호수행 능력 부족으로 인한 이유보다 높다고 하였고, Kim 외 [30]는 신규 간호사가 갖추어야 할 역량으로 긍정적 태도, 직장 예의, 대인관계 등 사회 직장인으로서 능력이 환자 간호수행 능력 다음으로 중요하게 요구된다고 하였다. 본 연구에서 신규 간호사들은 자신과 관련된 간호직 경력에 대한 정보, 인사제도, 교육제도에 대해서는 높은 인식을 보이는 반면, 조직 자체에 대한 이해와 설명에 대

해서는 낮은 인식을 나타내고 있었다. 이는 신규 간호사들이 조직 적응을 위한 정보, 처우 및 경력개발에 대한 높은 관심으로 이해된다. 신규 간호사들은 간호직에 대한 회의감으로 인해 입사 초기에 이직의도가 높아지는 경향이 있다는 연구 결과[2]를 고려할 때, 이는 경력에 대한 관심과 불안으로 이해된다. 하지만 간호직 경력개발에 대한 조직의 지원이 만족스러운 경우는 이직률이 낮아지는 효과가 있으므로 [31], 신규 간호사 입문교육에서 경력 확신에 도움을 주는 경력 간호사 경험을 공유하는 과정은 사전적 중재로서 의미가 있다. 나아가 병원은 신규 간호사가 조직적응을 잘할 수 있도록 개인이 간호직으로서 경력을 설계해보고, 그에 필요한 지원을 도출해 신규 간호사 근무환경에 적용해 나갈 필요가 있다.

입문교육의 운영에 대해서는 CIPP모형의 산출(output) 범주의 요인에 대한 개선이 요구된다. 본 연구에서 ‘유용성’, ‘일체감’, ‘교육요구 수준’ 요인은 인식 수준은 상대적으로 낮았으나, 만족도와 관계성이 높은 요인으로 도출되었다. 이는 해당 요인에 대한 개선이 시급함을 시사한다. 교육과정을 구성함에 있어 신규 간호사의 교육 요구사항을 파악하여 신규 간호사 입장에서 관심도가 높은 주제와 관련된 정보들을 그들의 입장에서 유용한 형태로 가공하여 입사 전에 충분히 제공함으로써 입문교육의 목적인 조직 사회화에 기여할 수 있을 것이다. 또한 그 결과를 이용하여 신규 간호사들에게 입문교육의 효과와 필요성을 알림으로써, 해당 교육이 신규 간호사들에게 중요한 과정으로 자리 잡을 수 있도록 해야 할 것이다.

6. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 신규 간호사 입문교육에 대해 CIPP 평가모형을 적용하여 교육 구성 항목별 학습자의 인식 수준을 바탕으로 교육만족도에 영향을 미치는 요인을 체계적으로 밝히는 것이다. 본 연구를 통하여 얻어진 주요 결론은 다음과 같다.

첫째, 신규 간호사 연수에 참여한 학습자들은 교육구성 요인에 대해 ‘간호직 선배 경력 경험’을 높게 인식하였으며, ‘과정 운영’, ‘병원 소개’ 순으로 나타난 반면, ‘일체감’, ‘유용성’, ‘교육요구 수준’은 상대적으로 인식 수준이 낮게 나타났다. 이는 교육생이 관심을 가지고 있는 투입요소로서 간호직에 대한 확신에 도움이 되며, 조

직적응에 필요한 주제들이 잘 구성되고 있고, 진행방식 및 물리적 환경 면에서 교육생들이 학습에 몰입할 수 있도록 구성 및 진행되고 있으나, 신입간호사의 요구를 파악하고 최종적으로 신입간호사의 요구를 충족시켜주기에는 상대적으로 부족한 면이 있다는 것을 의미하며, 이에 대한 보완이 필요함을 시사한다.

둘째, 평가 요인별 세부 항목에 대한 인식 수준을 살펴보면, 개인의 경력 및 근무조건 등 조직적응에 도움이 되는 정보에 대한 인식 수준이 높은 반면, 병원 전반적 정보에 대해서는 인식 수준이 상대적으로 낮게 나타났다. 이를 통하여 병원 및 조직가치에 대한 일반적 사항들을 신규 간호사 입장에서 개별적 관련성을 가지는 정보로 가공하여 유용성을 높일 필요성을 도출했다.

셋째, 신규 간호사의 입문교육 만족도와 가장 관련성이 높은 요인은 ‘과정 운영’ 요인으로 나타났으며, ‘유용성’, ‘일체감’, ‘병원 소개’ 순으로 유의미하였다. 이를 통해 교육 진행과 효과면에서 효율적인 정보전달과 수평적인 커뮤니케이션을 중심으로 조직 일체감 촉진을 지향할 필요성을 도출하였다.

본 연구의 한계점 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 시간 및 물리적 제약으로 인해 5개 병원 공통 신규 간호사 연수 1개(2차)를 대상으로 연구하였다. 이는 일개 학교법인의 조직문화와 필요에 따라 구성된 교육을 분석하였으므로 다른 환경과 교육 필요성을 가지고 있는 병원을 대상으로 일반화하기에는 한계가 있다. 향후 더 많은 신규 간호사 연수를 대상으로 분석을 한다면 보다 일반화된 결과를 도출할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 입문교육이 종료되는 시점에 이루어졌으므로 단기적인 교육 효과만을 측정하였다. 입문교육의 진정한 효과를 측정하기 위해서는 실제 현장 근무를 시작했을 때 교육생들이 체감하는 교육의 효과와 조직 입장에서 신규 간호사들의 태도 차이를 측정할 필요가 있다. 이에 대한 효과성을 코호트를 설정하여 분석할 것을 제안한다.

References

- [1] Hospital Nurses Association, 2016 Actual Condition Survey Report of Nurse Staffing [cited 2017 June 14], Available from: <http://www.khna.or.kr/web/information/resource.php>.

- [2] S. Y. Lee, E. J. Oh, K. M. Sung, "The Experiences of Turnover Intention in Early Stage Nurses", *Journal of East-West Nursing Research*, vol. 19, no. 2, pp. 168-76, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.14370/jewnr.2013.19.2.168>
- [3] G. L. Kim, H. J. Lee, Y. S. Cho, M. H. Kim, "The Experience of Turnover Decision Making in New Graduate Nurses", *Journal of Qualitative Research*, vol. 14, no. 1, pp. 23-33, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.22284/qr.2013.14.1.23>
- [4] E. J. Yeun, H. J. Kim, "Development and Testing of a Nurse Turnover Intention Scale (Ntis)", *Journal of Korean Academy of Nursing*, vol. 43, no. 2, pp. 256-66, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2013.43.2.256>
- [5] H. M. Son, M. H. Koh, C. M. Kim, J. H. Moon, "The Clinical Experiences of Adaptation as a New Nursing Staff", *Journal of Korean Academy of Nursing*, vol. 31, no. 6, pp. 988-97, 2001.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.1.25>
- [6] J. H. Park, I. S. Chun, "The Lived Experience of Newly Employed Nurses: Phenomenological Study", *Journal of Qualitative Research*, vol. 9, no. 2, pp. 99-110, 2008.
- [7] E. S. Scott, M. K. Engelke, M. Swanson, "New Graduate Nurse Transitioning: Necessary or Nice?", *Applied Nursing Research*, vol. 21, no. 2, pp. 75-83, 2008.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2006.12.002>
- [8] M. S. Kim, S. O. Choi, "Concept Analysis of Organizational Socialization", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 9, no. 1, pp. 19-30, 2003.
- [9] C. S. Yoo, J. H. Kim, M. Y. Kim, S. J. Kim, Y. S. Kim, J. A. Kim, "Factors Related to Organizational Socialization of New Nurses", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, vol. 18, no. 2, pp. 239-50, 2012.
- [10] G. H. Choi, "The Effects of the Organizational Socialization Education Program on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of New Nurses", *The Korean Society of Health Service Management*, vol. 8, no. 3, pp. 89-102, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.3.089>
- [11] K. Pasila, S. Elo, M. Kääriäinen, "Newly Graduated Nurses' Orientation Experiences: A Systematic Review of Qualitative Studies", *International Journal of Nursing Studies*, vol. 71, pp. 17-27, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.02.021>
- [12] J. Peltokoski, K. Vehviläinen-Julhunen, M. Miettinen, "Nurses' Hospital Orientation and Future Research Challenges: An Integrative Review", *International nursing review*, vol. 63, no. 1, pp. 92-103, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.1111/inr.12226>
- [13] D. L. Stufflebeam, C. LS. Coryn. "Evaluation Theory, Models, and Applications" John Wiley & Sons; vol. 50, 2014.
- [14] S. M. Ryu, Y. S. Song, "A Study on Satisfaction of New Employee Training Program Applying Cipp Evaluation Model Focusing on H Corporation", *The Korean Journal of Human Resource Development Quarter*, vol. 14, no. 1, pp. 47-71, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2012.14.1.003>
- [15] R. L. Oliver, W. S. DeSARBO, "Processing of the Satisfaction Response in Consumption: A Suggested Framework and Research Propositions", *Journal of Consumer Satisfaction, Dissatisfaction and Complaining Behavior*, vol. 2, no. 1, pp. 1-16, 1989.
- [16] S. Y. Shin, S. Y. Kwon, "A Study on the Development and Validity Verification of a Measurement Tool for Educational Satisfaction in University", *The journal of Educational Studies*, vol. 44, no. 3, pp. 107-32, 2013.
- [17] S. Y. Park, "Meta Evaluation on Reaction Assessment in Hrd", *Journal of Corporate Education and Talent Research*, vol. 10, no. 2, pp. 119-37, 2008.
- [18] Y. S. Song, "A Study on Course Satisfaction of Corporate Coaching Training Programs Applying Cipp Evaluation Model", *Journal of Korean HRD Research*, vol. 5, no. 2, pp. 1-22, 2010.
- [19] J. H. Jeon, J. E. Lee, "A Study on Satisfaction of New Employee Engineering Introduction Training Program Applying Cipp Evaluation Model Focusing on D Corporation", *Journal of Engineering Education Research*, vol. 16, pp. 79-86, 2013.
- [20] D. R. Kim, S. C. Yum, "Developing an Evaluation Scale for the College Tutoring Program Based on the Cipp Model", *Educational Research*, vol. 39, no. 2, pp. 63-84, 2017.
- [21] H. H. Won, E. S. Jeon, "Exploration of the Evaluation Criteria and Index by Applied Cipp Model in Creativity-Character Education", *journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, vol. 26, no. 5, pp. 1108-18, 2014.
- [22] S. Y. Hyung, "A Study on Effect of the Application of Cipp Evaluation Model on Education of Discharged Soldiers", *The Journal of Korean Policy Studies*, vol. 14, no. 3, pp. 69-86, 2014.
- [23] Y. W. Kim, H. C. Bong, "The Appraisal of Effectiveness for Action Learning Program -a Case Study of Middle Manager Development Program in Hyosung, Inc", *Korean Journal of Resources Development*, vol. 4, no. 2, pp. 29-60, 2002.
- [24] Y. M. Lee, Y. S. Choi, S. M. Hong, "The Diagnostic Analysis of Consortiumtraining Programs for Small And middle-Sized Corporations, Using Cipp Evaluation Model", *The Korean Journal for Human Resource Development*, vol. 11, no. 2, pp. 91-113, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2009.11.2.005>
- [25] J. H. Ryu, M.J. Kim, G.J. Ko, "Key Factors for Determining Learners' Satisfaction in Corporate E-Learning", *J Educ Inform Media*, vol. 11, no., pp. 191-220, 2005.
- [26] H. J. Lee, Y. J. Cha, "A Study on the Effectiveness of Privacy Education Using the Cipp Model : Focusing on the Perceptions of Local Government Officials", *The Korean Journal of Local Government Studies*, vol. 19, no. 1, pp. 95-119, 2015.
- [27] Y. S. Song, "Factors Influencing in Course Satisfaction of Entrance Training for the Experienced Employees Applying Cipp Evaluation Model", *Journal of Korean HRD Research*, vol. 6, no. 4, pp. 113-35, 2011.

- [28] S. K. Park, K. M. Cho, "Clinical Career Preferences and Associated Factors of Nursing Students in Korea", Korean Health Economic Review, vol. 22, no. 1, pp. 107-22, 2016.
- [29] C. K. Lee, S. R. Choi, "The Effect of Organizational Structure and Job Characteristics on Organizational Efficiency: A Focus on the Mediation of Horizontal and Vertical Communications", Korean Journal of Public Administration, vol. 50, no. 2, pp. 65-88, 2012.
- [30] J. A Kim, M. S. Chu, K. J. Kwon, H. K. Seo, S. N. Lee, "Core Competencies for New Nurses", Journal of Korean Clinical Nursing Research, vol. 23, no. 1, pp. 40-53, 2017.
- [31] M. Yu, K. J Kang, "Factors Affecting Turnover Intention for New Graduate Nurses in Three Transition Periods for Job and Work Environment Satisfaction", The Journal of Continuing Education in Nursing, vol. 47, no. 3, pp. 120-31, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.3928/00220124-20160218-08>

김 영 진(Young-Jin Kim)

[정회원]



- 2000년 3월 : 서강대학교 일반대학원 경영학 (석사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 연세대학교 일반대학 보건행정학(박사과정)

<관심분야>

보건, 교육, 병원경영

손 은 교(Eun-Kyo Son)

[정회원]



- 2012년 2월 : 연세대학교 보건환경대학원 보건 관리학(석사)
- 2015년 9월 ~ 현재 : 연세대학교 일반대학 보건행정학(박사과정)

<관심분야>

치위생, 감염관리, 보건