

간호대학생의 커리어앵커와 경력개발을 위한 교육요구 분석

이지안¹, 박수홍^{2*}

¹부산대학교 교육발전연구소, ²부산대학교 교육학과

Analysis of Educational Needs for Career Anchor and Career Development of Nursing Students

Ji-An Lee¹, Su-Hong Park^{2*}

¹Educational Development Institute, Pusan National University

²Department of Education, Pusan National University

요약 본 연구는 간호대학생의 직무 유형을 통해서 경력개발을 위한 교육요구는 무엇인지 알아보기 위한 목적으로 실행하였다. 연구목적의 달성을 위하여 먼저 부산·경남 지역에 있는 K 대학과 P 대학의 간호대학생 146명을 대상으로 커리어앵커 질문지를 이용하여 직무 유형을 분석하였다. 그리고 직무 유형 중에서 상위 유형의 경향성을 보이는 간호대학생 28명을 선별하여 4개의 팀으로 나누어 맵을 작성하였고, 작성된 맵의 내용을 기반으로 초점집단인터뷰를 했다. 이는 간호대학생의 실제적 목소리를 통해 경력개발을 위한 교육요구에 대해서 알아보기 위해서이다. 그 결과 첫째, 간호대학생의 커리어앵커 유형은 라이프스타일과 안전·보장이 가장 높게 나타났고, 가장 낮은 커리어앵커 유형은 순수한 도전과 관리적 역량이었다. 둘째, 경력개발을 위한 교육요구는 크게 4개의 영역, 전공역량, 실무역량, 인성역량, 자원관리역량으로 범주화하였다. 전공역량은 간호 전문지식 및 기술, 실무역량은 병동 업무처리, 의사소통, 위기대처능력, 인성역량은 협력, 책임인식, 자원관리역량은 시간 관리 능력, 스트레스 관리능력이다. 본 연구의 결과는 향후 간호대학생의 경력개발을 위한 교육적 기초자료로 활용할 수 있다는 점에서 의의가 있다. 아울러 간호실무 개선을 위한 교육과정개발에 적용할 수 있을 것으로 기대한다.

Abstract The purpose of this study is to investigate the educational needs for career development according to the job type of nursing college students. In order to achieve the purpose of the study, 146 nursing college students from K and P universities in the Busan and Kyungnam areas were analyzed using a career anchor questionnaire. In addition, 28 nursing college students who showed a higher level of tendency among job types were selected and divided into 4 teams, and a focus group interview was conducted based on the contents of the created map. Its purpose is to investigate the educational needs of nursing college students to enhance their career development. First, the career anchor types of the nursing college students showed the highest score in the areas of lifestyle, security and stability, while the lowest types of career anchor were pure challenge and general managerial competence. Second, the educational needs for career development were categorized into four areas, namely major competence, practical competence, personality competence, and resource management competence. The major competences are nursing expertise and skills. The practical competences consisted of ward task management, communication, crisis coping ability and personality competence and these were divided into cooperation and responsibility recognition. The resource management competence consists of time management ability and stress management ability. The results of this study are meaningful in that they can be used as the basic educational data for the career development of nursing college students in the future. In addition, it is expected that they can be applied to the development of a curriculum for the improvement of nursing practice.

Keywords : Nursing Student, Career Anchors, Career Development, Career Education, Educational Needs

이 논문은 2016학년도 부산대학교 박사후연수과정 지원사업에 의하여 연구되었음.

*Corresponding Author : Su-Hong Park(Pusan National Univ.)

Tel: +82-51-510-2631 email: suhongpark@pnu.ac.kr

Received January 18, 2018

Revised (1st March 2, 2018, 2nd March 29, 2018)

Accepted April 6, 2018

Published April 30, 2018

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 취업난으로 인해서 대학을 졸업하고도 취업하기가 어려운 실정이다. 그럼에도 불구하고 비교적 높은 취업률로 인하여 전공에 대한 이해의 과정 없이 간호학과를 지망하는 학생이 늘고 있다[1]. 특히 간호사 부족 현상의 해결방안으로 간호학과 입학정원이 늘어남으로써 매년 배출되는 간호사도 늘어날 것으로 예상하고 있다[2]. 그러나 간호대 학생들이 취업하기를 희망하는 병원의 간호사 수요는 제한적이어서 간호대 학생들은 취업 스트레스에 직면하게 되었고 진로준비에 관심을 모으고 있다[3].

진로준비는 대학 시기의 중요한 발달과업으로 의식되고 있어 자신에 대한 이해와 더불어 직업 세계로의 이행을 위해 적극적으로 진력해야 한다[4]. 그러나 간호대 학생들은 대학진학과 동시에 이미 진로의 방향이 결정되어 버린 데다가 전공의 특수성에 의해 전공교과목 중심의 교육과정에 초점을 두고 있어서 직업 생활에 필요한 자신에 대한 성찰 및 이해에 소홀해질 수 있다[5]. 이에 대학에서는 학생들을 위한 진로교육을 다각적으로 고려하여 지원하고 있다[6].

대학에서의 지원을 살펴보면 교육과 노동시장의 연계를 위해 진로교육과 취업지원 기능을 통합적으로 수행하고 있으며, 취업준비지원, 현장체험지원, 직업경력개발 등을 다루고 있어서[7-8]양적 측면에서나 외적 측면에서는 대학생 경력개발지원이 확대되었다고 평가할 수 있다. 그러나 직업정보 탐색이나 직업과 관련한 각종 표준화 검사 등으로 일관하고 있어[9-10] 질적 측면에서는 여전히 개선이 필요하다[11]. 즉 대학생의 경력개발이 단순히 직업정보 탐색이나 표준화 검사에 의한 취업준비가 아니듯이 대학입학부터 취업에 이르기까지 자신의 경력을 꾸준히 개발하여 그 역량이 증진될 수 있도록 지원 방안을 재고할 필요가 있다[12].

이와 같은 고민을 해결하기 위한 방법으로 경력 선택과 관련하여 개인의 역량, 동기, 그리고 가치를 포괄하는 개념인 커리어앵커(Career Anchor)를 활용하는 노력이 다양한 분야에서 연구[13-16]되고 있다. 커리어앵커는 Schein[17-18]이 다양한 직업에 종사하는 사람들을 대상으로 조사하여 개발한 것으로써[19]진로 및 경력과 관련하여 개인의 고유한 경향성을 나타낸다[16]. 즉 개인의 고유한 커리어앵커의 경향성은 경력과 관련해서 자기

탐색의 중요한 요소로 작용할 뿐만 아니라 특정 형태의 직업과 연계된다는 것이다[20]. 그러므로 특정 직업에 관하여 개인의 역량, 가치, 동기가 조화를 이루기 위해서는 자신의 커리어앵커를 이해하는 것이 가장 중요하다[20-21].

이에 본 연구에서는 간호사라는 공통된 특정 직업을 꿈꾸는 간호대학생의 경력개발과 관련한 그들의 혼란을 탐구하고 그들이 원하는 교육요구에 대해서 알아보고자 한다. 이를 위해 먼저 간호사의 직업군을 대표하는 커리어앵커의 유형은 무엇인지 확인하고, 대표 커리어앵커 유형에 따른 경력개발을 위한 교육요구는 무엇인지를 분석한다. 연구의 결과는 향후 간호대학생의 경력개발을 위한 교육적 기초자료로 활용할 수 있을 것으로 기대한다.

1.2 연구문제

본 연구의 필요성과 목적에 따라 설정한 연구문제는 다음과 같다.

- 1) 간호대학생의 커리어앵커 유형은 어떠한가?
- 2) 경력개발을 위한 교육요구는 무엇인가?

2. 이론적 배경

2.1 커리어앵커

커리어앵커(Career Anchor)는 Schein[17-18]이 개발한 이론으로 개인이 진로를 선택할 때 절대로 포기하지 않는 내적 커리어를 말한다[13, 16]. 여기서 앵커란, 배가 정박하기 위해 사용하는 닻을 커리어와 연계시킨 것으로써 이와 관련한 개인의 역량, 가치, 동기가 서로 조화된 자아개념이라고 할 수 있다[21].

커리어앵커는 8가지 앵커의 유형으로 구성되어 있으며, 각 앵커는 다음과 같다. ‘전문가/기능적 역량(Technical/Functional Competence, 이하 TF)’, ‘관리적 역량(General Managerial Competence, 이하 GM)’, ‘자유와 독립(Autonomy/Independence, 이하 AU)’, ‘안전과 안정(Security/Stability, 이하 SE)’, ‘창업가적 창의성(Entrepreneurial Creativity, 이하 EC)’, ‘봉사와 헌신(Service/Dedication to a Cause, 이하 SV)’, ‘순수한 도전(Pure Challenge, 이하 CH)’, ‘라이프 스타일(Lifestyle, 이하 LS)’로 8개의 유형으로 구분된다. 이상과 같은 커리어앵커는 경력계획을 수립할 때 하나의 일관된 지침으로 작용하며, 자신의 경력을 발전시키는데 올바른 방향을 제시해 준다[21].

커리어앵커와 관련한 국내의 연구는 용어에서부터 커리어앵커[13, 16, 19-20]와 경력 닷[21-23]을 혼용하여 사용하고 있으며, 직업의 예측 수단으로 커리어앵커(경력 닷)와 직업의 일치에 따른 직무만족, 경력몰입 등의 관계에 대한 연구[14, 20-23]를 주로 찾아볼 수 있다. 이러한 연구의 결과는 직업을 대표하는 커리어앵커의 유형에 따라 경력개발의 교육적 가능성을 예측할 수 있음을 보여주고 있다.

2.2 경력개발

오늘날 사회는 빠르게 성장하면서 조직의 성과 향상과 조직원들의 일에 대한 태도 증진 등에 대해 그 필요성의 목소리를 높이고 있으며[24], 이러한 요구는 조직 내의 인력 육성과 개발에 주안점을 두는 인적자원개발 영역인 경력개발에 관심을 집중시키고 있다[25].

경력개발은 개인의 경력목표를 개인과 조직이 상호 노력해서 달성해가는 과정이며[26], 조직구성원에게 자신의 능력과 관심사에 대하여 인식하게 함으로써 개인에게는 경력계획의 책임을 갖게 하고, 조직에게는 경력관리의 책임을 갖게 한다[27]. 즉 자신이 바라는 경력목표를 달성하기 위해서 노력하는 구체적인 경력계획과 조직이 개인의 경력목표를 실천할 수 있도록 실제적 참여 활동을 도와주는 경력관리가 서로 조화되어 나타나는 과정이 경력개발이다[28].

경력과 관련한 선행연구를 보면, 경력 닷(career anchor)[21-23], 경력 목표(career goal)[29-30], 경력 지향성(career orientation)[14, 31] 등 용어를 다양하게 사용하고 있음을 알 수 있으며, 이들 용어는 일이나 조직 생활을 통하여 자신이 원하는 경험을 한다는 공통적 의미를 내포하고 있다[32].

특히 이들 연구 중에 경력 닷은 특정 직업에 종사하는 사람의 역량, 가치, 동기를 분석함으로써 각 직업의 보편적이고 대표적 유형을 이해할 수 있기에[13] 직업에 따라 차별화된 전략으로 개인이 자기 주도적으로 경력을 선택하고 적응 및 경험할 수 있는 경력개발로 인도할 수 있다고 볼 수 있다[21].

3. 연구방법

3.1 커리어앵커 분석을 위한 연구방법

3.1.1 표본 및 자료수집

본 연구의 설문조사는 2017년 10월부터 11월까지 부산·경남 지역에 있는 K 대학과 P 대학의 간호대학 1학년 학생들을 대상으로 실시하였다. 설문지는 160부를 배포하여 154부가 회수되었으나 기재가 불성실한 자료 8부를 제외한 146부를 통계분석 하였다.

3.1.2 연구도구 및 자료분석

간호대학생의 커리어앵커 유형을 확인하기 위한 도구는 Schein[17-18]이 개발한 커리어앵커 진단지를 활용하였다. 본 검사는 커리어의 유형을 알아보기 위한 도구로써 이론적 배경에서 설명하였듯이 ‘TF, GM, AU, SE, EC, SV, CH, LS’의 8개 영역 40문항으로 되어 있으며, Park[19]에 의해 한국어로 번역되어 각종 직무 분석을 위한 도구로 활용되고 있다[13-16].

커리어앵커의 각 영역에 대한 신뢰도를 확인하기 위해 살펴본 Cronbach's α 계수는 .6 이상으로 신뢰도가 있다고 나타났고, 전체 40개의 문항에 대한 Cronbach's α 계수는 .867로 높은 신뢰도를 가지므로 본 연구의 연구 도구로 적합하다고 할 수 있다[Table 1].

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 19.0ver. 프로그램을 이용하여 간호대학 학생들의 커리어앵커 유형을 기술 통계 방법으로 분석하였다.

Table 1. Reliability of measurement tools

Scale	Item number	Number of items	Cronbach's alpha
TF	1, 9, 17, 26, 35	5	.632
GM	2, 10, 21, 30, 36	5	.826
AU	3, 11, 18, 31, 38	5	.742
SE	5, 12, 19, 25, 37	5	.658
EC	4, 13, 20, 29, 33	5	.762
AV	7, 14, 22, 28, 34	5	.762
CH	8, 15, 23, 32, 40	5	.829
LS	6, 16, 24, 27, 39	5	.626
All		40	.867

3.2 경력개발을 위한 교육요구에 대한 연구방법

3.2.1 인터뷰 대상자

본 연구에서는 간호대학생의 경력개발을 위한 교육요구는 어떠한지 알아보기 위해서 학생들의 실제적 목소리를 청취하였다. 이를 위해 초점집단면담(Focus Group Interview, 이하 FGI)을 실시하였는데, 대상자는 간호대학생의 커리어앵커 상위 1순위의 LS와 2순위의 SE의 경향성을 보이는 학생으로 하였다. 연구대상자 섭외를 위해서 먼저 LS와 SE에 해당하는 예비명단을 작성하였

고, 개별연락을 통해서 연구 참여에 긍정적으로 답변한 28명을 LS와 SE 각 7명씩 2팀으로 하여 총 4개의 팀으로 구성하였다. FGI는 2017년 12월에 2차례 각 2시간씩 실시했다.

3.2.2 자료수집 및 자료분석

간호대학생 28명을 대상으로 먼저 커리어앵커의 개념에 대해서 이해할 수 있도록 설명하였고, 4개의 각 팀은 좋아하는 일의 유형, 싫어하는 일의 유형, 필요한 역량, 팀의 성향을 잘 나타내는 팀명을 포함해서 맵을 작성하도록 했다[Fig. 1]. 두 번째 인터뷰에서는 작성된 맵을 보면서 자유롭게 관련 내용에 대해서 면담을 진행하였다.

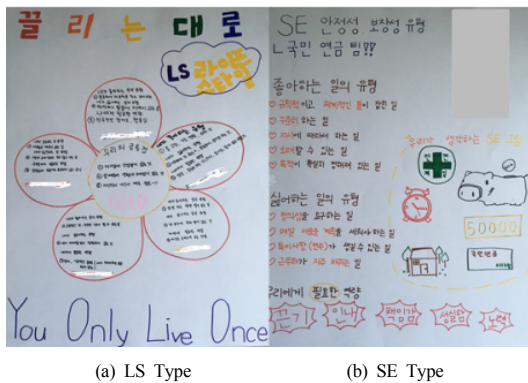


Fig. 1. Map by Career Anchor Type

자료의 분석은 질적 내용분석 방법에 따라 최초 생성된 맵으로부터 귀납적 범주를 도출하였는데, 연구자간의 논의를 통하여 각 범주를 정의하고 코딩지침을 공동으로 개발했다. 먼저 1차적으로 도출된 범주들을 상호 유사성과 배타성을 기준으로 여러 차례 분류하는 과정을 반복하여 분석틀을 수정하였고[33], 최종적으로 경력개발을 위한 교육요구의 범주를 구성하였다.

4. 연구결과

4.1 간호대학생의 커리어앵커 유형분석 결과

커리어앵커의 8가지의 유형에서 가장 높은 점수를 차지한 유형을 1순위, 가장 낮은 점수를 차지한 유형을 8순위로 구분하였다. 그리고 1~8순위로 커리어앵커 유형을 나열하여 종합한 결과 간호대학생은 LS가 가장 높게

나왔다. 2순위는 SE, 3순위는 TF였다. 4순위 AV와 5순위 AU는 각 4.16, 4.21로 두드러진 차이를 보이지 않았다. 하위범주에는 EC, CH, GM이 순서별로 6~8순위를 나타냈다[Table 2].

Table 2. The result of Career Anchor analysis

Type	TF	GM	AU	SE	EC	AV	CH	LS
Rank average	3.32	6.74	4.21	3.11	5.0	4.16	5.92	2.18
Final ranking	3	8	5	2	6	4	7	1

간호대학생들의 상위범위의 커리어앵커의 유형은 LS, SE, TF이다. 사생활 보장과 안정적 근무환경, 전문성 등은 간호대학생들에게 긍정적 영향을 준다는 것을 의미한다. 반면 하위범위의 커리어앵커 유형은 GM, CH, EC이며, 도전과 조직의 관리 등은 부정적인 영향을 준다는 것을 알 수 있다.

Lee와 Kim[14]에서 현직 간호사 255명의 커리어앵커를 조사한 연구결과를 보면 8개의 앵커 중에 TF, SE, AU, LS 4개의 앵커만을 의미 있는 변수로 보았고, SE, TF, AU, LS 순으로 앵커 유형이 나타났다. 간호대학생과 앵커의 순서는 약간 다르게 나타났으나 전반적으로 상위순위가 유사하게 나타났다. 또한, 간호대학생의 하위순위의 GM, CH, EC는 현직 간호사에게서는 주요 변수로 채택되지 않았다[Fig. 2].

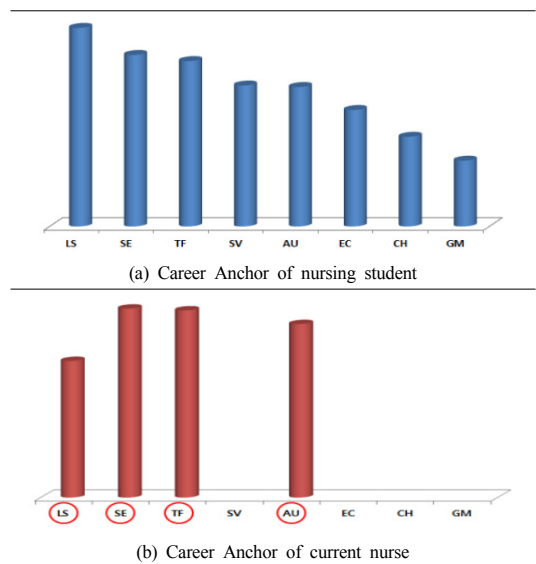


Fig. 2. Comparison of nursing student and current nurse

간호사의 직무만족과 관련하여 커리어앵커 유형 결과에 대한 근거를 찾아본다면, 간호대학생과 간호사는 안정적인 근무조건 및 근무환경, 전문성, 업무관련 스트레스 등이 직무경향과 관련이 있다고 볼 수 있다[34].

4.2 경력개발을 위한 교육요구에 대한 결과

간호대학생의 대표 커리어앵커를 가지는 LS 유형과 SE 유형의 그룹이 생각하는 좋아하는 일의 유형과 싫어하는 일의 유형은 Table 3과 같다.

Table 3. Type of favorite work and dislike work

Type	Type of favorite work	Type of dislike work
LS	<ul style="list-style-type: none"> · Collaboration and Teamwork · Followship · Guaranteed business hours · Guaranteed privacy 	<ul style="list-style-type: none"> · Leadership · Work alone · Analytical work
SE	<ul style="list-style-type: none"> · Regular system · Clear objective · Guaranteeing employment security 	<ul style="list-style-type: none"> · Creativity · Freedom and autonomy · Many variables

LS 유형은 본인이 리더가 되는 것보다는 조력자가 되어 조직 내에서 협력할 수 있는 일을 선호했다. 특히 시간에 대한 개념을 중시하여서 출퇴근 시간과 휴일이 보장되는 일을 선호하였고, 연장근무나 야근에 대해서는 부정적이었다. 그리고 부당한 대우나 열정페이, 가족과 같은 분위기 등을 요구하는 일은 싫어한다고 하였으나 이는 사회의 부정적 측면에 대한 영향으로 보인다[35-36].

저는 조직 내에서 정해진 규칙대로 팀원하고 아이디어를 내면서 협력하는 일이 좋아요(LY학생). 저도 그래요. 저는 혼자서 일하라고 하면 어떻게 해야 할지 모르겠어요(KA학생). 리더는 아니지만 최고의 조력자로 일 할 수 있으면 좋겠어요(PJ학생).

업무 외의 부당한 대우를 참아야 하는 건 싫어요(SH학생). 요즘 뉴스만 보더라도 간호사들이 얼마나 부당한 대우를 참아야 하는지 알 수 있어요(PS학생). 끈대들은 가족같은 분위기로 일하자고 하는데, 본인 집 분위기는 어떤지 궁금해요(SM학생). 열정페이라는 말도 있죠. 돈은 제대로 안 주면서 열정만 요구하는 끈대들도 있어요(KH학생).

SE 유형은 규칙적이고 체계가 있는 일을 선호하였고, 분명하고 명확한 목적이 수반되어야 했다. 안정과 보장을 중시하는 유형에 맞게 이들은 고용안정보장을 우선시하는 경향을 보였다. 창의성과 자율성은 싫어하는 일의

유형이었고, 변화에 대해서는 부정적이어서 변수가 많은 일은 선호하지 않는다고 하였다.

절차가 정해져 있는 일이 좋아요. 주먹구구식으로 일을 막 하려면 못하겠어요(YD학생). 정해진 일만 잘 하면 되지 창의성을 요구하면 싫어요(JM학생).

간호대학생의 경력개발에 대한 교육요구는 8개의 요소로 구분하였다. 각 핵심요소는 간호전문지식 및 기술, 병동 업무처리, 위기대처능력, 의사소통, 협력, 책임인식, 시간관리 능력, 스트레스 관리능력이다.

간호사는 전문성을 갖춰야하죠. 아직 우리 잘 모르니까 전공 공부를 열심히 하려고요(KW학생). 간호사는 의료기술적인 것 말고도 행정 일을 많이 한다고 들었어요. 병원 업무처리는 어떻게 하는지 자세히 알고 싶어요(UM학생). 저는 변수가 있는 일을 안 좋아해요. 그래서 위기상황이 오면 당황스러워요. 병원에서 일을 하면 위기상황이 많을 텐데. 걱정이예요(LY학생). 눈치 없다는 소리를 들어요. 간호사가 되어서 환자와 소통, 동료와 소통, 의사와 소통을 어떻게 하는지 궁금해요(HS학생), 대학에 오기 전에는 혼자서 이것저것 했는데 이제 사회에 나가서 일을 하려면 팀워크나 협동심이 필요한 것 같아요(CM학생). 잠도 많고, 귀찮고, 다 싫은데, 사회에 나가면 맡은 일에는 책임을 져야 한다고 생각해요(JS학생). 저는 닥쳐야 일을 해요. 간혹 닥쳐도 안 할 때도 있어요. 시간 관리를 잘 할 수 있는 방법이 없을까요(HS학생). 저의 라이프 스타일을 유지할 수 있으면 좋겠는데, 일을 하다보면 그게 안 되잖아요. 그럴 때마다 스트레스를 풀 수 있는 방법을 알아봐주세요(LJ학생).

경력개발을 위한 8개의 교육요구를 Kim과 Ko[37]의 간호교육과정을 위한 핵심역량을 근거로 수정·보완하여 전공역량, 실무역량, 인성역량, 자원관리역량으로 범주화하여 전공역량은 간호전문지식 및 기술, 실무역량은 병동 업무처리, 의사소통, 위기대처능력, 인성역량은 협력, 책임인식, 자원관리역량은 시간관리 능력, 스트레스 관리능력으로 구분했다[Table 4].

Table 4. Educational needs for career development

Type	Educational needs
Major competence	· Nursing expertise and skills
Practical competence	<ul style="list-style-type: none"> · Ward task management · Communication · Crisis coping ability
Personality competence	<ul style="list-style-type: none"> · Cooperation · Responsibility recognition
Resource management competence	<ul style="list-style-type: none"> · Time management ability · Stress management ability

5. 논의 및 결론

본 연구는 간호대학생의 직무유형을 통해서 경력개발을 위한 교육요구는 무엇인지 알아보기 위한 목적으로 실행되었다. 이를 위해 커리어앵커를 이용하여 직무유형을 분석하였고, 간호대학생을 대표하는 직무유형에 해당하는 학생들을 선별하여 FGI를 통해서 경력개발을 위한 교육요구에 대해 알아보았다. 이와 같은 연구결과와 그에 대응하는 논의는 다음과 같다.

첫째, 간호대학생의 직무유형을 알아보기 위하여 커리어앵커를 이용하여 분석한 결과, 간호대학생은 LS(Lifestyle)와 SE(Security/Stability)가 가장 강하게 나타났다. 이는 가정과 직장 생활의 조화를 중시하는 사회적 가치에 기인한다는 주장과도 맥락을 같이한다[14]. 반면에 GM(General Managerial Competence)과 CH(Pure Challenge) 그리고 EC(Entrepreneurial Creativity)는 약한 경향을 보였는데, 이는 다음과 같이 해석할 수 있다. 간호사는 전문성과 함께 안정적 직업이 보장되지만, 생명과 안전에 항상 주의를 기울여야 하는 직업적 특성상 창의적이고 도전적인 역할은 비교적 요구되지 않음에 기인한다고 볼 수 있다. 특히 GM이 낮게 나타난 것은 대부분 간호사는 관리 경험이 부족한 것에 기인하므로 대학에서부터 간호 관리학과 같은 수업을 교육과정에 넣어서 간호실무 개선을 위해서는 조직개혁이나 매니지먼트가 유용하다는 것을 알 수 있도록 교육체제를 통해서 관리적 역량을 길러줄 수 있어야 할 것이다[38].

한편, Lee, Hong, Jeong과 Park[15]에서는 창업자를 대상으로 커리어앵커 유형을 분석하였는데, 그 결과 창업자들은 EC(Entrepreneurial Creativity)와 AU(Autonomy/Independence)가 높게 나타났다고 보고하고 있다. 본 연구의 결과와 선행연구를 종합하면 결국 직업군별로 각기 다른 직무유형을 보이며, 이에 따라 간호사들에게 적합한 역량기반 교육과정이 이뤄져야 한다는 것을 알 수 있다[39].

둘째, 경력개발을 위한 교육요구를 알아보기 위해서 먼저 간호대학생의 대표 커리어앵커에 해당하는 LS 유형과 SE 유형의 그룹이 생각하는 ‘좋아하는 일의 유형’과 ‘싫어하는 일의 유형’을 알아보았다. 이후 그들이 경력개발을 위해서 필요하다고 생각하는 역량은 무엇인지 알아보기 위해서 FGI를 실시했다.

그 결과, LS 유형은 업무시간과 사생활 보장을 강조

했고, 협력 및 팀워크가 발휘되는 조직 안에서 리더가 아닌 조력자의 역할을 더 선호했다. 이는 간호사의 리더십을 강조한 연구들[5, 40-41]에 반하는 결과이지만, 팔로워십이 리더십에 매우 많은 영향을 준다는 연구결과[42]와 간호사의 팔로워십 강화[43]에 대한 주장처럼 리더십 뿐만 아니라 조력자의 팔로워십 또한 이해되어야 할 것이다.

SE 유형은 규칙적 시스템과 명확한 목적이 있는 일을 선호하여서 오히려 창의성을 요구하거나 자유와 자율이 보장되는 일은 꺼렸다. 이는 이치나 논리와 같은 개념의 반대가 창의라는 오해에서 비롯된 것으로써 창의성은 즉흥적 생각이나 직감적 감각이라는 잘못된 해석[44]을 바로잡아 창의성에 대한 올바른 이해를 도울 필요가 있다.

셋째, 간호대학생의 경력개발을 위한 교육적 요구는 크게 4개의 영역, 전공역량, 실무역량, 인성역량, 자원관리역량으로 범주화하였다. 전공역량은 간호전문지식 및 기술, 실무역량은 병동 업무처리, 의사소통, 위기대처능력, 인성역량은 협력, 책임인식, 자원관리역량은 시간관리 능력, 스트레스 관리능력으로 구분할 수 있었다. 이상의 8가지의 교육요구는 지적 능력뿐만 아니라 다양한 문제해결방식과 대인관계기술을 필요로 하고 있다. 이는 Ko 등[39]이 주장한 기술적 지식 이외에 통합적 실천적 지식을 강조한 것과 맥을 잇는다. 즉 간호기술을 능숙하게 익히는 것에 머무는 것이 아니라 자기성찰과 이해를 끊임없이 검증할 수 있는 장기적 관점의 교육이 필요하다는 것을 알 수 있다.

본 연구의 결론을 바탕으로 향후 연구 발전을 위하여 다음과 같이 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구는 두 개 대학의 간호대학생을 대상으로 직무유형을 조사하여서 국내의 간호대학생을 대표하는 직무유형이라고 일반화하는 데는 한계가 있다. 그러므로 지역 또는 일부의 대학에 국한하지 않고 전국적으로 표본을 확대할 필요가 있다. 둘째, 교육요구는 직무유형 또는 학년에 따라 상이할 수 있다. 그러나 본 연구에서는 1학년 학생의 대표 직무유형의 교육요구에 대한 조사이므로 직무유형별, 학년별 교육요구는 무엇인지 조사되어야 한다. 셋째, 본 연구에서 도출된 경력개발을 위한 교육요구에 따라 간호대학생의 경력개발을 위한 구체적 교육모형이나 프로그램이 개발되어야 할 것이다.

References

- [1] E. A. Kim, "Developing a predication model regarding adjustment of nursing students to college life", Unpublished doctoral dissertation, Chonnam National University, Chonnam, 2011.
- [2] B. H. Kim, B. Y. Chung, J. K. Kim, A. Y. Lee, S. Y. Hwang, J. A. Cho, J. A. Kim, "Current situation and the forecast of supply and demand of the nursing workforce in Korea", *Korean J Adult Nurs*, vol. 25, no. 6, pp. 701-711, December, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.7475/kjan.2012.24.6.701>
- [3] K. A. Lee, J. H. Kim, "Nursing students' awareness of career decision-making self-efficacy, career search behavior and commitment to career choice", *Perspectives in Nursing Science*, vol. 12, no. 1, pp. 42-49, April, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.16952/pns.2015.12.1.42>
- [4] H. Jung, J. Y. Hong, "Mediating effect of commitment to a career choice in the relation between career preparation behavior and career decision level among university students", *Asian Journal of Education*, vol. 14, no. 1, pp. 353-374, March, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.15753/aje.2013.14.1.014>
- [5] 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", *J Korean Acad Soc Home Care Nurs*, vol. 22, no. 1, pp. 98-108, June, 2015.
- [6] Y. H. Lee, D. J. Oh, S. H. Park, "The web-based interface design for university students' activity-oriented career education", *Journal of The Korean Association of Information Education*, vol. 19, no. 3, pp. 345-360, September, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.14352/jkaie.2015.19.3.345>
- [7] J. Y. Jung, "The analysis on the casual model between university educational satisfaction and occupational satisfaction mediated by occupational value", Unpublished doctoral dissertation, Korea University, Seoul, 2013.
- [8] H. J. Sung, S. I. Na, "The relationship among career development competency, career exploration behavior and career development supports of senior students in universities", *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, vol. 44, no. 1, pp. 83-108, Mar. 2012.
DOI: <https://doi.org/10.23840/agehrd.2012.44.1.83>
- [9] K. P. Hong, "The development of a career awareness promotion program based on career anchor for multi-cultural elementary school students", *Korean Education Inquiry*, vol. 32, no. 4, pp. 1-28, December, 2014.
- [10] K. H. Kim, "An analysis of the educational needs for the competencies of career development in the undergraduates", *Korean journal of youth studies*, vol. 19, no. 6, pp. 359-379, June, 2012.
- [11] M. S. Jin, H. R. Jung, S. Y. Lee, "Exploring career development supporting system of 4-year universities in Korea", *The Journal of Career Education Research*, vol. 23, no. 1, pp. 135-152, March, 2010.
- [12] C. Y. Jyung, D. S. Choi, J. G. Kim, "Strategies for restructuring and managing career guidance system in junior colleges", *The Journal of Vocational Education Research*, vol. 21, no. 1, pp. 71-91, June, 2002.
- [13] C. S. Park, S. H. Han, S. M. Lee, S. G. Yoon, Y. J. Moon, S. R. Lee, H. S. Kong, S. H. Park, "The analysis of the teacher's career anchors", *Journal of Korean Practical Arts Education*, vol. 20, no. 2, pp. 293-316, May, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.17055/jpaer.2014.20.2.293>
- [14] S. M. Lee, H. G. Kim, "Relationships between nurses' career orientation and organizational commitment: an empirical analysis", *Journal of Human Resource Management Research*, vol. 17, no. 1, pp. 151-171, March, 2010.
- [15] Y. H. Lee, K. P. Hong, Y. S. Jeong, S. H. Park, "Development entrepreneurship education strategy for venture's successful startup", *Journal of Learning and Performance*, vol. 18, no. 1, pp. 133-157, June, 2016.
- [16] K. P. Hong, S. H. Park, C. H. Choi, S. K. Kang, D. H. Shim, "The development of career-anchor based on career education model for elementary schools", *The Journal of Vocational Education Research*, vol. 30, no. 4, pp. 179-202, December, 2011.
- [17] E. H. Schein, "Career Anchors: Discovering Your Real Values", San Diego, CA: Pfeiffer & Company, 1990.
- [18] E. H. Schein, "Career Anchors: Self-assessment", third edition, San Francisco: Pfeiffer, 2006.
DOI: <https://doi.org/10.4135/9781412952675.n28>
- [19] S. H. Park, "Career Anchors", Seoul: Hakjisa, 2014.
- [20] Y. K. Shim, "A study on the analysis the influences of the employee's career anchor from high commitment human resource management system and psychological empowerment: Focus on the super deluxe hotels in Seoul", *Journal of Tourism & Leisure Research*, vol. 27, no. 8, pp. 273-295, Aug. 2015.
- [21] S. J. Lee, H. S. Lee, "A study on the career anchor's effect on the career commitment", *The Journal of Lifelong Education and HRD*, vol. 5, no. 4, pp. 1-27, December, 2009.
- [22] H. D. Park, M. S. Park, "A study on the influence of career satisfaction and commitment on anchor style", *Management Information Systems review*, vol. 31, no. 3, pp. 97-116, Sep. 2012.
- [23] Y. K. Shim, W. S. Seo, "A study on influence of organizational effectiveness through career anchor and career effectiveness according to the direction of CDP(Career Development Program)", *Korean Journal of Hospitality & Tourism*, vol. 18, no. 1, pp. 39-57, February, 2009.
- [24] K. T. Sohn, J. M. Kim, "The causal relationship among job performance, support for career development, organizational commitment, career commitment and organizational citizenship behavior of employee in large corporations", *The Society of Korean Agricultural Education*, vol. 47, no. 3, pp. 139-174, Sep. 2015.
- [25] Y. H. Park, C. Lee, "Analysis and implications of career development system in manufacturing small and medium-sized enterprises", *The Journal of Business Education*, vol. 31, no. 4, pp. 45-67, August, 2017.
- [26] D. E. Super, "A life-span, life-space approach to career

- development”, *Journal of vocational behavior*, vol. 16, no. 3, pp. 282-298, June, 1980.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- [27] T. G. Gutteridge, F. L. Otte, “Organizational career development: What’s going on out there?”, *Training and Development Journal*, vol. 37, no. 2, pp. 22-26, February, 1983.
- [28] K. A. Choi, S. H. Park, J. O. Kim, C. S. Park, K. P. Hong, “Needs analysis for teachers for post-retirement career development programs”, *Journal of Educational Innovation Research*, vol. 19, no. 1, pp. 61-80, June, 2009.
- [29] K. H. Kim, “The female managers’ career goal trajectories and related variables”, *The Journal of Career Education Research*, vol. 28, no. 4, pp. 1-16, December, 2015.
- [30] H. D. Kim, “The effects from career goals on the relations between negative work-family spillovers and flexible work arrangement demands”, *The Women’s Studies*, vol. 87, pp. 289-316, Dec. 2014.
- [31] J. S. Cha, B. H. Son, B. H. Lee, “An exploratory study on the career orientations of researchers in government-sponsored research institute”, *Journal of Korea technology innovation society*, vol. 9, no. 4, pp. 688-714, Dec. 2006.
- [32] J. S. Cha, “A study on career development of R&D professionals”, *Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education*, vol. 8, no. 1, pp. 23-56, February, 2005.
- [33] B. Schneider, J. K. Wheeler, J. F. Cox, “A passion for service: Using content analysis to explicate service climate themes”, *Journal of Applied Psychology*, vol. 77, no. 5, pp. 705-716, October, 1992.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.5.705>
- [34] H. N. Lee, S. Y. Lee, M. A. Lee, “A study of nurses’ job satisfaction”, *Journal of East-West Nursing Research*, vol. 15, no. 2, pp. 91-101, December, 2009.
- [35] Y. J. Yang, C. S. Oh, “The issues and rinks of design talent donation”, *Archives of design research*, vol. 29, no. 3, pp. 115-124, August, 2016.
- [36] H. C. Roh, “A review on the legal status and protection plans of unpaid interns”, *The Korea Society Of Comparative Labor Law*, vol. 32, pp. 139-165, December, 2014.
- [37] J. A. Kim, J. K. Ko, “Modeling Core Competencies in the Competency-based Nursing Curriculum”, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 16, no. 11, pp. 7635-7647, November, 2015.
DOI: <http://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.11.7635>
- [38] H. Harada, C. Yamamoto, E. Kitahara, J. Shinohara, R. Mibu, “A study about career anchor and career development support for nursing students”, *Memoirs Dep. of Health Scis. of Med Kyushu Univ.*, vol. 7, pp. 13-22, Mar. 2006.
- [39] J. K. Ko, M. S. Chung, M. A. Choe, Y. I. Park, K. S. Bang, J. A. Kim, M. S. Yoo, H. Y. Jang, “Modeling of nursing competencies for competency-based curriculum development”, *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, vol. 19, no. 1, pp. 87-96, Feb. 2013.
DOI: <https://doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.1.87>
- [40] J. M. Jeon, K. S. Lee, C. J. Park, H. Y. Woo, “Effect of nurses’ transformational leadership on job attitude: The mediating effects psychological capital”, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 17, no. 7, pp. 228-236, July, 2016.
DOI: <http://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.7.228>
- [41] S. G. Kim, Y. S. Seo, “Mediating effect of social capital between transformational leadership and organizational commitment of nurses in hospitals”, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 17, no. 2, pp. 282-289, February, 2016.
DOI: <http://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.2.282>
- [42] J. H. Lee, “The effects of transformational leadership on organizational effectiveness: moderating effects of followship”, *Cooperative management review*, vol. 46, pp. 49-79, June, 2017.
- [43] S. J. Lee, “Path analysis among professionalism, followership, character strengths and turnover intention, of nurses”, *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, vol. 7, no. 6, pp. 553-565, June, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.14257/AJMAHS.2017.06.85>
- [44] S. Y. Kim, “A study on thought process of solving creative problems”, *The Treatise on The Plastic Media*, vol. 20, no. 2, pp. 19-25, May, 2017.

이 지 안(Ji-An Lee)

[정회원]



- 2011년 2월 : 부산외국어대학교 일어일문학과 (문학석사)
- 2016년 2월 : 부산대학교 교육학과 (교육학박사)
- 2015년 6월 ~ 현재 : 부산대학교 교육발전연구소 연구원
- 2017년 7월 ~ 현재 : 동의대학교 인문사회연구소 연구원

<관심분야>

진로교육, 창업교육, 커리어개발, 역량개발, HRD

박 수 흥(Su-Hong Park)

[정회원]



- 1987년 2월 : 부산대학교 교육학과 (교육학석사)
- 2001년 2월 : Indiana University IST. Ph.D.
- 2002년 3월 ~ 현재 : 부산대학교 사범대학 교육학과 교수

<관심분야>

HRD, 기업교육, 액션러닝, 커리어개발, 앙트러프러너십, 사회적 기업