

## 일 지역 병원 간호사와 간호관리자가 인식하는 간호핵심역량 중요도 및 만족도

김상돌<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>거제대학교 간호학과

### Importance and Satisfaction on Nursing Core Competency of Nurses & Nurse Managers in a Community Hospitals

Sang-Dol Kim<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Nursing Department, Koje College

**요 약** 본 연구는 현장실무중심 간호학 교육과정 개선을 위하여 일 지역 병원 간호사와 간호관리자가 인식하는 간호핵심역량에 대한 중요도와 만족도를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 자료는 2012년 12월 1일부터 15일까지 K 지역에 소재한 중소병원 간호사와 간호관리자 136명을 대상으로 수집하였다. 자료분석은 SAS/WIN 9.1 version 프로그램을 이용하여 빈도, 백분율, t-test, ANOVA와 Duncan test를 시행하였다. 간호핵심역량에 대한 중요도는 근무경력, 근무부서, 직위, 채용기준 등에 따라 유의한 차이가 없었으나, 만족도는 중환자실 근무자가 유의하게 가장 높았다( $F=0.54, p=0.01$ ). 간호핵심역량에 대한 중요도와 만족도 차이는 간호사( $t=12.64, p<0.0001$ ), 간호관리자( $t=6.20, p<0.0001$ ) 두 집단내에서 모두 유의하게 나타났으나 두 집단간에는 유의한 차이가 없었다. 간호핵심역량 중 간호사는 전문지식 역량을, 간호관리자는 인성 역량을 가장 중요한 것으로 인식하였다. 또한 인성 역량은 두 집단에서 가장 만족한 것으로, 외국어 활용능력 역량은 가장 만족하지 않은 것으로 나타났다. 결론적으로 산업체와 교육계에서는 간호사들의 전문직역량을 증진시키고 간호학생들의 인성과 외국어 능력 등을 포함한 교양교육의 강화를 위한 작업을 서로 밀접하게 수행할 필요가 있다.

**Abstract** This is a descriptive study to identify the importance and satisfaction on nursing core competency(NCC) for the clinical practical centered nursing education curriculum revision. The subjects were 136 staff nurses and nurse managers at A and B hospitals in K city. The data were collected from December 1 to 15, 2012. It were analyzed using the SAS program through t-test, ANOVA, Duncan test. There was a significant differences in the score of the importance and satisfaction on NCC within nurses( $t=12.64, p<0.0001$ ) and within nurse managers( $t=6.20, p<0.0001$ ). Also there was higher in the score of importance on professional knowledge and personality area of the NCC, But there was the most lowest in the score of satisfaction on foreign language skills. Therefore education and health care systems should work closely to promote professional competency of nurses and to strengthen the liberal arts education, including personality and foreign language skills of students nurses.

**Key Words** : Nursing Core Competency, Importance, Satisfaction

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

최근 간호실무현장에서는 신규간호사 역량을 평가하

고 간호교육계를 대상으로 현장중심의 교육과정 개선을 요구하고 있다. 간호학생은 3년 혹은 4년간의 간호학교육과정을 마치고 국가 면허증을 소지하고 산업체에 입사하지만, 산업체에서는 6개월 내지 1년 이상 현장교육에

\*Corresponding Author : Sang-Dol Kim(Koje College)

Tel: +82-055-680-1552 email: nu1111o@koje.ac.kr

Received March 25, 2013

Revised (1st April 23, 2013, 2nd April 25, 2013)

Accepted June 7, 2013

투자하고 있다. 그러나 산업체에서는 현장실무중심의 간호기술을 연마하는 동안 신규간호사 이직율이 높아 시간과 인력 및 경제적 측면에서 나타나는 손실에 우려를 표명하고 있다[1].

현 상황을 토대로 국가에서는 고등교육의 국가경쟁력과 대학의 사회요구도에 대한 부합도 순위 비교 등을 통해 대학평가 지표를 내 놓고 고등교육의 질 보장과 개선을 요구하며 고등교육의 질적 패러다임의 변화에 따른 역량중심 교육과정(Competency based Curriculum)의 필요성을 강조하면서 그 도입을 강력하게 제기하고 있다 [2]. 또한 한국간호교육평가원에서는 국내외 보건의료 현장에서 요구하는 간호사 핵심역량을 갖춘 학생을 배출할 수 있도록 간호교육인증평가 기준을 제시하고 있다[3].

핵심역량은 특정직무나 역할을 수행하고 성과를 극대화하는데 필요한 지식, 기술, 태도 및 지적 전략을 포함하는 역량으로[4], 업무와 관련되고 측정가능해야 한다. 그러므로 교육계에서는 학생들이 일정 학문의 교육을 마치고 실무현장에서 요구하는 역량이 무엇인지 파악하고 이에 부합하는 역량을 갖추도록 교육의 질 보장에 초점을 두고 교육과정을 개선하는 것이 필요하다[5, 6]. 따라서 산업체에서 인식하는 간호핵심역량에 대한 의견을 파악하는 것이 급선무일 것이다.

선행연구 결과, 간호핵심역량[7-10] 및 간호핵심역량 평가 도구 개발[11-15], 간호역량과 간호업무성과와의 관계[16,17], 간호핵심역량 중요성 인식 등이 진행되었고 [18], 간호핵심역량에 대한 평가도구 개발이 많은 비중을 차지하였다. 그러나 간호학은 실용학문이므로 산업체와 연계된 현장실무중심의 교육이 필수적으로 요구되나 교육기관에서 교육하고자 하는 간호핵심역량이 현재 간호 실무에서 적합한 역량인지 파악한 연구는 일부분이었다. 아울러 간호현장에서 근무하는 간호사와 간호관리자가 인식하고 있는 간호사 핵심역량에 대한 중요도와 만족도에 대한 연구가 선행되어야 함에도 불구하고 이에 관한 연구는 극히 제한적이었다.

그러므로 본 연구자는 역량중심 교육과정 개선을 위한 기초자료를 제공하기 위하여 일 지역 병원 간호사와 간호관리자가 지각하는 간호핵심역량에 대한 중요도와 만족도를 파악하고자 시도하였다.

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다. 첫째, 대상자의 일반적 특성을 파악한다. 둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 간호핵심역량 중요도와 만족도를 차이를 파악한다. 셋째, 간호사와 간호관리자 두 집단내 및 두 집단간 간호핵심역량 중요도와 만족도 차이를 파악한다. 넷째, 간호사와 간호관리자 두 집단내 및 두 집단간 간호핵심역량 별 중요도와 만족도 차이를 파악한다.

## 2. 연구 방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 일 지역병원 간호사와 간호관리자가 인식하는 간호핵심역량에 대한 중요도와 만족도를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구 대상 및 자료수집 방법

본 연구는 K 지역에 소재한 중소병원에서 건강검진센터 종사자와 비정규직 근무자를 제외하고, 본 연구의 취지를 이해하고 자발적으로 동의한 K 대학 졸업생 간호사와 간호관리자 136명을 대상으로 전수조사를 실시하였다.

본 연구의 자료를 수집하기 위하여 K대학교에서 연구윤리 및 타당성 심사를 받았고, 연구대상 병원에서 간호부장 및 간호단위의 간호관리자들에게 연구의 개요를 설명하고 협조 및 허락을 얻어, 연구 참여에 대한 서면동의서를 받은 후 설문지 작성법을 설명하였다.

자료 수집기간은 2012년 12월 1일부터 15일까지 이었으며, 설문지 총 140부를 배부하여 136부가 회수되어 총 97.0 %의 응답율을 보였다.

### 2.3 연구 도구

#### 2.3.1 간호핵심역량 중요도 및 만족도

간호사와 간호관리자가 인식하는 간호핵심역량의 중요도와 만족도를 측정하기 위하여 한국간호교육평가원(2012)에서 발표한 7개의 간호사 핵심역량을 토대로 하여 본 연구자가 일 지역 병원 간호사 및 간호관리자에게 개방식 질문을 통해 신규간호사로부터 경력간호사에 이르기까지 간호업무에서 요구되는 간호핵심역량에 대한 사전조사를 실시하였다. 한국간호평가원에서 제시한 간호사 핵심역량은 전인간호제공을 위한 교양 및 전공지식과 간호술의 통합적용 능력, 대상자 건강개선을 위한 전문분야 간 의사소통과 협력 능력, 간호문제 해결을 위한 비판적사고 능력, 간호전문직 발전을 위한 법적·윤리적 책임인식 능력, 간호목표달성을 위한 리더십 능력, 간호실무의 과학적 발전을 위한 연구이해 능력, 글로벌 보건 의료정책변화 대응능력 등 이었다[3]. 사전조사 결과, 한국간호교육평가원에서 제시한 간호사 핵심역량과 중복되는 항목을 제외하고 기본인성, 정보 활용능력, 외국어 활용능력 등을 추가하여 13개 문항으로 구성하였다. 이에 대해 간호학 교수 3인, 간호부장 2인, 주임간호사급 2명, 10년차 이상 간호사 10인 등에게 내용타당도를 조사한 결과 CVI= .93 이었다.

간호핵심역량은 간호역할에 대한 전반적인 요구를 효

과적으로 수행할 수 있는 능력이며 특정 간호실무에서 역할을 수행하고 기술, 지식, 판단을 조합하여 적용하는 능력을 말한다[19]. 본 연구에서는 간호학생들이 일정기간의 정규간호교육과정을 이수하고 간호사로서 직무를 성공적으로 수행하기 위해 꼭 가져야 하는 필수적인 간호역량을 말하며, 간호업무에서 해당 핵심역량이 차지하는 중요도 인식정도를 자가보고 설문지를 이용하여 5점 Likert 척도로 측정한 것으로 ‘매우 중요하지 않다’에서 ‘매우 중요하다’를 1점에서 5점으로 점수가 높을수록 간호핵심역량에 대한 중요도 정도가 높은 것을 의미한다. 신호숙(2010)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 0.97 이었고, 본 연구에서 .91 이었다.

간호핵심역량에 대한 만족도 조사는 간호업무에서 해당하는 핵심역량에 대해 만족하는 정도로서 자가보고 설문지를 이용하여 5점 Likert 척도 측정된 것으로 ‘매우 불만족 한다’에서 ‘매우 만족한다’를 1점에서 5점으로 점수가 높을수록 간호핵심역량에 대한 만족도 정도가 높은 것을 의미한다. Cronbach's  $\alpha$ 는 본 연구에서 .92 이었다.

### 2.4 자료분석 방법

수집된 자료는 SAS/WIN 9.1 version 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로, 대상자의 일반적 특성에 따른 간호핵심역량 중요도와

만족도 차이, 핵심역량별 중요도와 만족도는 t-test와 ANOVA로 분석하였으며 사후 검정으로 Duncan test를 시행하였다.

## 3. 연구 결과

### 3.1 연구 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 전체연구대상자는 136명 이었고, 총 임상경력은 3년 이상에서 6년 미만인 30.8%로 가장 많았고, 1년 미만이 11.0%로 가장 적었다. 근무 부서는 내과계 병동이 36.0%, 외과계 병동이 27.2%로 높았고, 수술실이 4.4%, 기능검사실이 1.5%로 낮았다. 직위는 간호사가 84.5% 이었고, 주임급 이상 간호관리자는 15.5% 이었다. 채용기준은 인성이 38.2% 가장 높았고. 출신대학이 2.2%로 가장 낮게 나타났다.

### 3.2 대상자의 일반적 특성에 따른 간호핵심역량 중요도와 만족도 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 간호핵심역량 중요도는 Table 1과 같다. 총 임상경력( $F=0.54, p=0.79$ ) 근무부서

[Table 1] Differences on Importance and Satisfaction of Nursing Core Competency by General Characteristics of the Subjects (N=136)

Variables	Categories	n(%)	Importance			Satisfaction		
			M±SD	F or t	p	M±SD	F or t	p
Total length of career (yrs)	< 1	15(11.0)	3.88±0.3	0.54	.7093	3.31±0.5	0.44	.7829
	1 ≤ - < 3	25(18.3)	3.84±0.4			3.13±0.4		
	3 ≤ - < 6	42(30.8)	3.90±0.5			3.25±0.5		
	6 ≤ - < 10	23(16.9)	3.72±0.5			3.23±0.4		
	10 ≤	31(22.7)	3.88±0.5			3.28±0.4		
Career department	Medical ward	49(36.0)	3.80±0.5	0.49	.8139	3.09±0.3	2.88	.0114
	Surgery ward	37(27.2)	3.90±0.4			3.35±0.5		
	Intensive care unit	17(12.5)	3.99±0.5			3.43±0.5 <sup>ab</sup>		
	Emergency center	15(11.0)	3.78±0.4			3.38±0.3		
	Operatory room	6( 4.4)	3.71±0.4			2.87±0.1 <sup>a</sup>		
	Pediatric & Nursery room	10( 7.4)	3.92±0.4			3.43±0.4		
	Functional laboratory room	2( 1.5)	3.76±0.9			2.84±0.3 <sup>b</sup>		
Position	Nurse	115(84.5)	3.86±0.5	0.30	.7663	3.23±0.4	0.32	.7478
	Nurse manager	21(15.5)	3.82±0.4			3.27±0.4		
Hire criteria	Former university	3( 2.2)	3.23±0.3	2.27	.0509	2.76±0.3	1.57	.1739
	Personality	52(38.2)	3.85±0.4			3.33±0.5		
	Clinical experience	43(31.6)	3.80±0.4			3.15±0.3		
	Credit	29(21.3)	4.04±0.5			3.30±0.5		
	Ceritication	4( 2.9)	4.00±0.6			3.01±0.5		
	Problem solving skills	5( 3.6)	3.58±0.4			3.15±0.2		

<sup>a-b</sup>Duncan test: Means with the same letter are significantly different

[Table 2] Differences between Importance and Satisfaction on Nursing Core Competency by Nurses group and Nurse Managers group (N=136)

Variables	Importance (Mean±SD)	Satisfaction (Mean±SD)	t <sup>a</sup>	P	Difference (Importance-Satisfaction)	t <sup>b</sup>	P
Nurse	3.86±0.5	3.23±0.4	12.64	<.0001	0.62 ± 0.5	0.60	.5513
Nurse Manager	3.82±0.4	3.27±0.4	6.20	<.0001	0.55 ± 0.4		

a : paired t-test      b : unpaired t-test

(F=0.52, p=0.81), 직위(t=0.30, p=0.76), 채용기준(F=0.27, p=0.05)에 따라 간호핵심역량 중요도는 각각 유의한 차이가 없었다.

대상자의 일반적 특성에 따른 간호핵심역량 만족도는 Table 1과 같다. 근무부서에 따라 대상자의 간호핵심역량 만족도는 유의한 차이가 있었고(F=0.54, p=0.01), 총 임상 경력 (F=0.44, p=0.78), 직위(t=0.32, p=0.74), 채용기준(F=1.57, p=0.17)에는 유의한 차이가 없었다.

간호사와 간호관리자의 집단 내 및 집단 간 간호핵심역량 중요도와 만족도 차이는 Table 2와 같다. 간호사 집단 내 간호핵심역량 중요도와 만족도는 5점척도에서 중요도가 3.86점, 만족도가 3.23점으로 유의한 차이

(t=12.64, p<0.0001)가 있었고, 간호관리자 집단내에서는 간호핵심역량 중요도가 3.82점, 만족도가 3.27점으로 유의한 차이(t=6.20, p<0.0001)가 있었다. 간호사와 간호관리자 집단간 간호핵심역량 중요도와 만족도는 유의한 차이(t=0.60, p=0.55)가 없었다.

### 3.3 간호핵심역량별 중요도와 만족도 차이

간호사와 간호관리자의 집단 내 간호핵심역량별 중요도와 만족도 차이는 Table 3와 같다. 간호사는 전문지식(4.13점)이, 간호관리자는 인성(4.27점)이 가장 중요한 역량으로 나타났고, 만족도는 외국어 활용능력 역량에서 간호사는 2.65점, 간호관리자는 2.77점으로 가장 낮게 나타

[Table 3] Differences between Importance and Satisfaction by Nursing Core Competency Items within Nurses group and within Nurse managers group (N=136)

Variables	Nurses(n=115)			Nurse managers(n=21)		
	Importance Mean±SD	Satisfaction Mean±SD	t (P)	Importance Mean±SD	Satisfaction Mean±SD	t (P)
Nursing knowledge	4.13±0.7	3.35±0.7	10.17*** (<.0001)	4.09±0.7	3.28±0.5	6.17*** (<.0001)
Basic nursing skills	4.11±0.7	3.46±0.6	9.18*** (<.0001)	3.80±0.6	3.04±0.4	4.99*** (<.0001)
Critical thinking	3.83±0.7	3.25±0.6	8.34*** (<.0001)	3.76±0.7	3.09±0.6	4.64*** (.0002)
Teamwork	4.12±0.6	3.37±0.6	9.59*** (<.0001)	4.19±0.6	3.57±0.6	4.24*** (.0004)
Communication skills	4.06±0.6	3.32±0.6	9.70*** (<.0001)	3.95±0.5	3.28±0.5	4.64*** (.0002)
Legal & ethical insight on nursing	4.04±0.7	3.42±0.6	8.63*** (<.0001)	4.00±0.7	3.38±0.4	4.81*** (.0001)
Leadership	3.74±0.6	3.20±0.5	7.80*** (<.0001)	3.76±0.7	3.28±0.5	3.21* (.0044)
Research capacity	3.70±0.7	3.20±0.6	7.29*** (<.0001)	3.80±0.6	3.23±0.7	3.51* (.0022)
Personality	4.06±0.7	3.48±0.6	7.96*** (<.0001)	4.23±0.6	3.76±0.7	3.21* (.0044)
Informatics competencies	3.53±0.7	3.13±0.6	4.89*** (<.0001)	3.57±0.5	3.52±0.6	0.33 (.7477)
Problem solving	3.97±0.7	3.26±0.6	9.78*** (<.0001)	3.85±0.7	3.23±0.7	3.53* (.0021)
Foreign language skills	3.41±0.8	2.63±0.7	7.81*** (<.0001)	3.33±0.7	2.85±0.6	2.68* (.0143)
Ability to respond to changes in health care policy	3.46±0.7	2.94±0.6	6.01*** (<.0001)	3.38±0.5	3.00±0.5	2.96* (.0077)

\* : p<0.05, \*\* : p<0.001, \*\*\* : p<0.0001

[Table 4] Differences on Importance and Satisfaction by Nursing Core Competency Items between Nurses group and Nurse managers group (N=136)

Variables	Importance			Satisfaction		
	Nurses (n=115)	Nurse managers (n=21)	t	Nurses (n=115)	Nurse managers (n=21)	t
	Mean±SD	Mean±SD	(P)	Mean±SD	Mean±SD	(P)
Nursing knowledge	4.13±0.7	4.09±0.7	0.24 (.8083)	3.35±0.7	3.28±0.5	0.44 (.6633)
Basic nursing skills	4.11±0.7	3.80±0.6	1.76 (.0907)	3.46±0.6	3.04±0.4	2.67* (.0096)
Critical thinking	3.83±0.7	3.76±0.7	0.44 (.6616)	3.25±0.6	3.09±0.6	1.09 (.2785)
Teamwork	4.12±0.6	4.19±0.6	0.43 (.6697)	3.37±0.6	3.57±0.6	1.22 (.2235)
Communication skills	4.06±0.6	3.95±0.5	0.69 (.4940)	3.32±0.6	3.28±0.5	0.23 (.8200)
Legal & ethical insight on nursing	4.04±0.7	4.00±0.7	0.26 (.7956)	3.42±0.6	3.38±0.4	0.29 (.7750)
Leadership	3.74±0.6	3.76±0.7	0.09 (.9303)	3.20±0.5	3.28±0.5	0.55 (.5857)
Research capacity	3.70±0.7	3.80±0.6	0.61 (.5442)	3.20±0.6	3.23±0.7	0.23 (.8170)
Personality	4.06±0.7	4.23±0.6	1.08 (.2832)	3.48±0.6	3.76±0.7	1.72 (.0871)
Informatics competencies	3.53±0.7	3.57±0.5	0.20 (.8438)	3.13±0.6	3.52±0.6	2.40* (.0177)
Problem solving	3.97±0.7	3.85±0.7	0.68 (.4956)	3.26±0.6	3.23±0.7	0.20 (.8412)
Foreign language skills	3.41±0.8	3.33±0.7	0.45 (.6585)	2.63±0.7	2.85±0.6	1.23 (.2193)
Ability to respond to changes in health care policy	3.46±0.7	3.38±0.5	0.50 (.6199)	2.94±0.6	3.00±0.5	0.34 (.7381)

\* :  $p < 0.05$

났다.

간호사와 간호관리자의 집단 간 간호핵심역량별 중요도와 만족도 차이는 Table 4와 같다. 간호사 집단이 간호관리자 집단에 비해 기본간호술 역량에서 만족도 점수가 유의하게 높게 나타났다( $t=6.17, p < 0.01$ ). 정보 활용능력 역량은 간호관리자 집단이 간호사 집단에 비해 만족도가 유의하게 높게 나타났다( $t=2.40, p < 0.05$ ).

#### 4. 결론 및 고찰

최근 국내 고등교육의 방향은 산업 밀착형 중심으로 유도되면서 학문 분야별로 우수한 산업협력중점교수를 채용하도록 권장되고 있다. 또한 정부차원에서는 학생이 대학에서 일정교육을 마치고 산업체에서 정년까지 일할 수 있는 역량을 갖추도록 하기 위하여 교육의 질적 보장을 제도적으로 강화하는 추세이다[2]

간호계 정황을 살펴보면 미국간호대학협의회(American

Association of Colleges of Nursing, AACN)에서는 2008년 간호학사학위 교육프로그램의 기준을 9개 항목, 즉 교양교육, 조직 및 리더십, 근거중심실무를 위한 연구능력, 정보관리 및 적용, 보건의료정책 및 환경조절, 의사소통 및 협력, 건강증진 및 질병예방, 전문직업관, 전문직일반 간호실무 등으로 설정하고 이를 간호교육인증평가에 적용하고 있다[6].

국내에서는 한국간호교육평가원에서 졸업 시 학생이 갖추어야 할 역량을 개발하기 위하여 사회적 요구 및 트렌드를 검토하고, 교육 및 보건의료 환경 변화와 간호현장, 간호대상자, 교육수요자 등의 요구를 분석하였다. 또한 국내·외 문헌 검색을 통해 간호사 역량 자료 분석과 간호사 핵심역량 관련 자료 분석하였고, 신규간호사 직무수행 연구를 수행하였으며, 간호사 핵심역량 도출을 위해 간호교육전문가 7인, 교육학 전공자 2인 등 테스트포스팀을 구성하여 간호사 핵심역량 7개 항목을 발표하였다[20,21].

이에 따라 국내 간호교육기관에서는 한국간호교육평

가원에서 제시한 간호사 핵심역량을 기반으로 대학의 교육목적과 간호학과의 교육목표에 부합하도록 간호핵심역량 혹은 학습성과를 구성하고 있다.

본 연구자는 교육기관에서 제시하는 간호핵심역량이 본 대학교 졸업생의 취업률이 1/3 이상을 차지하는 지역 사회내 산업체에서 원하는 방향으로 설정되었는지 궁금하였다. 또한 교육기관과 동일한 지역사회내 산업체에서 간호핵심역량이 차지하는 중요도와 만족도 정도에 따라 교육과정 개선방향이 달리 설정될 것이라고 추정되었다.

본 연구의 결과, 간호사와 간호관리자가 지각하는 간호핵심역량에 대한 중요도는 5점 척도에서 3.84점이었고 신효숙(2010)의 4.00점인 연구결과와 유사하였다. 중요도는 일반적 특성별로 유의한 차이가 없었으나 성영희와 정정희 등(2006) 연구에서는 근무지 특성별 핵심역량에 대한 중요도 인식에서 유의한 차이가 있었던 것과는 대조적이었다. 이는 본 연구에서는 K지역 K대학교 간호학과 졸업생들만을 대상으로 표본을 추출한 것과 산업체 부서장이 오랜기간 동안 겸임교수로 재직하여 교육계와 산업체가 연관성 있는 현장중심의 교육을 실행 한 것에서 기인한 것으로 사료된다.

간호사와 간호관리자가 지각하는 간호핵심역량에 대한 만족도는 5점 척도에서 3.25점이었고 일반적 특성 중 근무부서에 따라 유의한 차이가 있었다. 특히 중환자실에서 근무하는 대상자들이 지각하는 간호핵심역량에 대한 만족도가 가장 높게 나타났고, 수술실이나 기능검사실 등이 가장 낮게 나타났다. 이와 관련된 선행연구 결과가 없어 직접 비교하기는 어렵지만, 김소선, 유옥수, 권인각, 문성미, 성영희 등(2005)이 중환자 전문간호사의 핵심역량을 직접간호, 교육 및 상담, 자문 및 협동, 연구, 지도 등으로 개발하였던 것과 관련이 있는 것으로 유추해 볼 수 있다. 그러나 수술실과 기능검사실에서 근무하는 대상자는 환자를 직접 간호하는 분야와는 다른 특성을 고려하여 역량을 개발할 필요성이 있다고 사료된다.

간호사와 간호관리자가 지각하는 간호핵심역량에 대한 중요도와 만족도 차이는 두 집단 모두 집단내에서 중요도 점수보다 만족도 점수가 유의하게 낮게 나타났으나 집단간에는 중요도와 만족도 점수에서 유의한 차이가 없었다. 이와 관련된 선행연구 결과가 없어 비교하기는 어렵지만, 두 집단 모두 간호핵심역량이 중요하다고 인식하지만 실상 간호업무에서 수행하는 간호핵심역량에 대한 만족이 저하되는 것을 볼 수 있다. 그러므로 병원관계자는 간호사의 간호역량이 직무만족과 간호업무성과에 영향을 미칠 수 있으므로 자기개발 및 전문성 개발 등을 포함한 직무 역량강화 교육프로그램을 마련해 볼 필요가 있을 것으로 사료된다[16,17]

간호핵심역량별 중요도는 간호사 집단에서는 간호지식을 중요한 역량으로 인식하였고 성실성 및 예절 등 인성 역량의 만족도가 가장 높은 것으로 나타났다. 반면에 외국어 활용능력이 가장 중요하지 않은 역량으로 인식되었고 만족도가 가장 떨어지는 것으로 나타났다. 이는 신효숙(2010)의 간호사의 핵심역량 중요성 인식과 교육요구 분석에서 기본간호술 역량에 대한 중요성 인식이 가장 높게 나타난 것과 차이가 있었다. 이는 본 연구 대상자의 표본추출이 K대학교 졸업생들만을 대상으로 한 것과 연관성이 있는 사료 것으로 사료된다. K대학교에서는 간호사핵심역량을 갖출 수 있는 전문직 일반간호사 양성을 교육목표로 설정하고 실무중심강화 교육에 초점을 맞추고 있는 교육과정에서 기인한 것으로 추정해 볼 수 있다. 그러므로 4년제 교육과정에서 전공기초 교과목을 포함한 다양한 간호전문지식 강화를 위한 교육과정이 반영되어야 한다고 볼 수 있다. 또한 최근 다문화와 글로벌화의 시대적인 변화로 외국 환자가 국내병원을 찾는 경우가 증가하면서 산업체에서는 토익 등 외국어 공인성적을 입사 지원서에 첨부하도록 하고 있어 외국어 활용 능력이 중요하게 부각되고 있으나, 본 대상자들이 외국어 활용능력에 대해 중요하지 않은 것으로 인식한 것은 의외의 반응이라고 볼 수 있다. 이는 지역적인 특성도 있지만 향후 보건의료의 국내·외 정세를 볼 때 병원차원에서 외국어 역량강화 교육의 필요성이 제기될 수 있을 것으로 추정된다.

간호관리자 집단에서는 인성 역량이 가장 중요하고 만족도가 높게 나타난 반면에, 보건의료정책 대응능력이 중요하지 않고 외국어 활용능력에서 만족도가 가장 떨어지는 것으로 나타났다. 이는 간호관리자가 간호사들에게 성실성과 예절 등을 포함한 기본적인 인성이 간호에 있어 가장 중요하다고 인식하면서 현재 근무 중인 간호사들에게 인성면에서 만족하고 있는 것을 볼 때 간호부서에서 주기적으로 인성 및 친절강화를 위한 다양한 교육을 수행하고 있는 것에서 기인한다고 볼 수 있다. 그러나 간호사들에게 보건의료정책변화에 대한 대응능력이 중요하지 않다고 인식한 것은 이 영역 자체가 간호사의 업무보다는 간호관리자의 역할이라고 생각하기 때문인 것으로 사료된다. 또한 간호관리자들은 간호사들의 외국어 활용 능력에 대해 만족하지 못하고 있어 이에 대해 교육기관에서 교육과정 중 간호와 관련된 외국어 교과목을 도입할 필요가 있으며 병원에서도 외국어 역량강화를 활성화할 수 있도록 행정적 뒷받침이 제도화 될 수 있어야 할 것으로 사료된다[22].

간호사와 간호관리자 두 집단간 간호핵심역량별 중요도는 유의한 차이가 없었다. 이는 간호사와 간호관리자

두 집단 모두 간호핵심역량이 중요하다고 인지하고 있음을 알 수 있었다. 간호핵심역량별 만족도는 간호사 집단이 간호관리자 집단에 비해 기본간호술 역량에서 유의하게 만족하는 것으로 나타났다. 선행연구 결과가 없어 직접 비교하기는 어렵지만 신호숙(2010)의 연구에서 간호사들은 기본간호역량이 가장 중요하다고 인지한 것과 유사하다고 볼 수 있다. 이는 간호관리자에 비해 간호사는 환자를 직접 대면하는 직무를 담당하기 때문에 기본간호술이 중요하다고 인지한 것으로 사료된다. 이에 대해 간호관리자는 간호사들이 실무현장에서 환자들에게 제공하는 기본간호역량에서 만족도가 떨어지는 차이를 극복하기 위해 실무강화를 위한 보수교육 혹은 주기적 실무교육을 수행할 필요가 있을 것으로 사료된다. 또한 정보활용능력 역량에서 간호관리자 집단에 비해 간호사 집단의 만족도가 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 선행결과가 없어 직접 비교하기는 어렵지만, 간호관리자들은 환자간호와 관련된 직무를 담당하지 않으므로 환자치료 및 간호에 필요한 정보활용이 직접적으로 와 닿지 않는 반면에, 간호사 그룹은 간호전자기록 등을 포함한 환자정보와 관련된 모든 기록이 정보화 되어 있으므로 정보활용능력이 없으면 간호실무를 수행할 수 없다고 인식한 것에서 정보활용능력 역량의 만족도가 차이가 있는 것으로 추정해 볼 수 있다. 그러므로 간호관리자들은 간호사들이 환자간호를 위해 최적의 정보활용능력을 발휘할 수 있는 여건을 조성해 줄 필요가 있다고 사료된다[23].

결과적으로 간호핵심역량 중 간호사는 전문지식 역량이, 간호관리자는 인성 역량이 가장 중요하며, 간호사는 외국어 활용능력 역량이, 간호관리자는 보건의료정책변화에 대한 대응능력 역량이 가장 중요하지 않은 것으로 인식하였다. 또한 간호핵심역량 중 인성 역량은 간호사와 간호관리자 모두 만족하며, 외국어 활용 능력 역량은 간호사와 간호관리자 모두 만족하지 못하는 역량임을 알 수 있었다. 아울러 본 간호핵심역량은 중환자실에서 근무하는 간호사들에게 만족도가 가장 높음을 알 수 있었다.

그러므로 본 연구결과로 보아, 교육계와 산업체는 간호사의 전문직 역량과 간호전문직의 가치를 증진시키기 위해 서로 밀접하게 연관성을 유지할 필요가 있겠다[10]. 특히 산업체에서는 직무 역량강화 교육프로그램을 마련할 필요가 있으며, 교육계에서는 산업체에서 요구하는 현장중심의 간호사를 배출하기 위해 간호전문지식을 포함한 다양한 인성교육 및 외국어 교육 등을 교육과정 개선에 반영할 수 있는 실증적 증거로 활용할 필요가 있을 것으로 사료된다. 그러나 본 연구는 일 지역의 간호학과 졸업생들을 대상으로 하였기 때문에 확대 해석에 제한점이 있으며, 간호핵심역량의 중요도와 만족도에 대해 대상자

가 지각하는 인식정도를 개괄적으로 알아보는 수준이었으므로 각 영역별로 적절한 문항들을 개발하여 심층연구를 해 볼 것을 제안한다.

## References

- [1] B. H. Park, "Evaluation of Policy related to Expansion of Hospital Nurses", Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul, 2012.
- [2] M. W. Sur, "The Need for Quality Management of Outcome based Education and Higher Education", Conducted at the 2012 Workshop on Outcome based Curriculum Operation and Accreditation Essenatilas, Seoul, Korea, 2012, June.
- [3] Korean Accerrediation Board of Nursing Education. "Nurses' Core Competencies and Nursing Education Learning Outcomes". Retrived December 10, 2012, available from <http://kabon.or.kr/HyAdmin/upload/goodFile/120121127132143.pdf>
- [4] McLagan. D. L, "Great idears Training & Development, Vol. 50, pp. 60-65, 1996.
- [5] Kumm. S & Fletcher. K. A, " From Daunting Task to New Beginnings: Bachelor of Science in Nursing Curriculum Revision using the New Essentials", Journal of Professional Nursing, Vol, 28, No. 2, pp. 82-89, 2012.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.profnurs.2011.05.002>
- [6] Mailloux. C. G. "Using The Essentials of Baccalaureate Education for Professional Nursing Practice(2008) as a Framework for Curriculum revision", Journal of Professional Nursing, Vol. 27, No. 6, pp. 385-389. 2011.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.profnurs.2011.04.009>
- [7] Utley-Smith., Q, " 5 Competencies needed by New Bacalaureate Graduates", Nursing Education Perspectives, Vol. 25, pp. 166-170, 2004.
- [8] Y. H. Sung & J. H. Jeong, "Defining the Core Competencies of the Nurses in a Tertiary Hospital and Comparing Different Units based on Their Respective Characteristics", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 12, No. 1, pp. 76-93, 2006.
- [9] S. S. Kim, O. S. You, I. G. kwon, et al., "Development of Classification System for Critical Care and Core Competencies of Advanced Practice Nurse", Clinical Nursing Research, Vol. 11, No. 1,

- pp. 165-177, 2005.
- [10] Chen, Y. C, "Essential Professional Core Competencies for Nurses, Hu Li Za Zhi, Vol. 57, No. 5, pp. 12-17, 2010.
- [11] S. K. Lee, S. N. Park, S. H. Jeon, "Nursing Core Competencies Needed in the Fields of Nursing Practice for Graduates in Nursing". Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 18, No. 4, pp. 460-473, 2012.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.460>
- [12] C. T. Wu, S. I. Hsieh, L. L. Hsu, "Self-Evaluation of Core Competencies and related Factors among Baccalaureate Nursing Students", Hu Li Za Zhi, Vol. 60, No. 1, pp. 48-59, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.6224/JN.60.1.48>
- [13] Meretoja. R, Isoaho. H, Leino-Kilp. H, "Nurse Competency Scale : Development and Psychometric Testing", Journal of Advanced Nursing, Vol, 47, pp. 124-133, 2004.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03071.x>
- [14] Y. S. Kang, S. J. Lee, I. J. Kim, et al., "A Measurement Scale Development of Nursing Competence for Nurses Working in General Wards", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 14, No. 3, pp. 219-228, 2008.
- [15] Riitta-Liisa, L, Tarja. S, Juha,P, et al., "Basic Competence in Intensive and Critical Care Nursing: Development and Psychometric Testing of a Competence Scale", Journal of Clinical Nursing, Online: 18 JAN 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jocn.12057>
- [16] N. S. Ha & J. Choi, "An Analysis of Nursing Competency affecting on Job Satisfaction and Nursing Performance among Clinical Nurses", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 16, No. 3, pp. 286-294, 2010.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.286>
- [17] C. H. Lim, "The Effect of Core Competencies of Hospital Nurses on Organizational Performance", Unpublished master thesis, Khunbuk National University, Junju, 2012.
- [18] H. S. Shin, "Analysis on an Educational Needs and Importances of Nurses Core Competency", Unpublished Master thesis, Ajou University, Swon, 2010.
- [19] Campbel., B & Mackay. G, "Continuing competence: An Ontario Nursing Regulatory Program that Supports Nurses and Employers", Nursing Administration Quarterly, Vol. 2, No. 2, pp. 22-30, 20
- [20] Korean Accreditation Board of Nursing Education. Study of Core Nursing Competence. Paper presented at the public hearing of the nursing education core competence(focused on basic nursing skills) evaluation, Seoul, Korea, 2011, May.
- [21] Korean Accreditation Board of Nursing Education. Nursing Education Accreditation Guidelines. Symposium conducted at the explanatory meeting of the '2012 Nursing Education Accreditation Evaluation, Seoul, Korea, 2012, May.
- [22] H. S. Kim, "Outcomes-based Curriculum Development and Student Evaluation in Nursing Education", Journal of Korean Academy Nursing, Vol. 42, No. 7, pp. 917-927, 2012.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2012.42.7.917>
- [23] Gassert, C, A, "Technology and Informatics Competencies", Nursing Clinics of North America, Vol. 43, No. 4, pp. 507-21, 2008.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.cnur.2008.06.005>

김 상 돌(Sang-Dol Kim)

[정회원]



- 1995년 3월 ~ 1997년 2월 : 가톨릭대학교 간호대학 (간호학석사)
- 2000년 3월 ~ 2003년 2월 : 가톨릭대학교 간호대학 (간호학박사)
- 2009년 1월 ~ 2010년 9월 : 한국간호교육평가원 사무국장
- 2011년 3월 ~ 현재 : 거제대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

간호교육프로그램평가, 간호사핵심역량, 조직관리