

일 대학병원 간호사의 실무능력과 실무교육 요구도

한 수 정¹⁾

서 론

연구의 필요성

임상간호사는 환자의 질병에 대한 깊은 이해와 독자적으로 기능하며 수행할 수 있는 고도의 실무능력이 필요하다(김보열, 1998). 최근 신규간호사들의 실무능력이 부족하다는 지적과 함께 전문직 간호사로서 역할을 하기 위해서는 광범위한 사전교육에 시간과 비용이 많이 소요된다는 비판은 간호교육의 방향을 실무능력 증진에 두어야 함을 시사하고 있다. 또한 비슷한 경력과 경험에도 불구하고 실무능력 수준이 각 간호사마다 다르게 나타나는 것은 간호행정가에게 실무교육을 위해서 현 실무능력 상태를 평가하고 분석한 후 실무교육 체계를 수립하도록 하는 역할을 부여하고 있다(이미정, 2002).

간호사의 실무능력이란 간호 역할의 전체적인 요구를 효과적으로 감당할 수 있는 능력, 즉, 다양한 실무 환경에서 기대되는 결과를 얻는 업무를 수행할 수 있는 능력을 말한다(Benner, 1982). 단순히 지식과 기술의 획득만으로 평가될 수 있는 것이 아니라 간호 실무를 반영하고 보장하는 지식, 기술, 가치, 믿음, 태도 등을 총체적으로 포함하는 것으로(장금성, 2000), 간호실무능력의 속성에 대해서는 연구자마다 다양한 견해를 제시하고 있는데 공통적으로 많이 제시된 속성으로는 간호과정 적용, 기본간호능력, 의사소통 능력, 관리능력, 지도능력, 교육능력 그리고 전문직 발전 등이 있다(김미원, 2004; Connelly, Yoder, & Miner-Williams, 2003; Lee-Hsieh, Kao, Kuo, & Tseng, 2003). 국내에서는 장금성(2000)이

Benner(1982)의 31가지 실무능력을 기초로 하여 실무능력을 과학적, 윤리적, 인격적, 심미적 실무능력군으로 나눈 연구가 있었으며, 그녀가 제시한 행동지표의 타당성 측정(권은경, 2001) 및 임상간호사의 실무능력에 영향 미치는 요인을 확인하는 연구가 진행되었다(이미정, 2002).

간호사는 실무에서의 훈련과 경험을 통해 점차적으로 더 나은 전문성을 획득해 나가게 되는데(박광옥, 1998), 간호사가 계속 근무하여 경력을 쌓으며, 실무능력을 향상시킬 수 있도록 하는 교육 및 정책을 마련하는 것이 필요하다(이미정, 2002).

따라서 본 연구는 일 대학병원 간호사의 실무능력을 파악하고 확인된 간호교육 요구도를 접목하여 실무능력을 향상시킬 수 있는 맞춤형 교육프로그램을 개발하기 위한 기초 작업으로서 시행되었다.

연구의 목적

본 연구는 일 대학병원 간호사의 실무능력과 실무교육 요구도를 확인하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 일 대학병원 간호사의 실무능력의 정도를 파악한다.
- 일 대학병원 간호사의 실무교육 요구도를 파악한다.
- 병원 간호사의 일반적 특성에 따른 실무능력과 실무교육 요구도 정도를 파악한다.

연구 방법

주요어 : 간호사, 실무능력, 교육

1) 건양대학교 간호학과 부교수(교신저자 E-mail: sjhan@konyang.ac.kr)

투고일: 2007년 5월 10일 심사완료일: 2007년 6월 21일

연구 설계

본 연구는 일 대학병원 간호사의 실무능력과 실무교육 요구도를 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

연구 대상

본 연구에서는 지방에 소재한 대학 부속병원에서 근무하며 직접 환자를 간호하고 있는 책임 간호사를 포함한 일반간호사 165명을 임의표출 하였다.

연구 도구

본 연구에서는 구조화된 자가 보고식 질문지를 사용하였으며 질문지의 일반적 특성 9문항, 실무능력 65문항, 실무교육 요구 59문항으로 구성되어 있다.

● 간호실무능력

이미정(2002)이 장금성(2000)의 실무능력에 관한 행동지표를 수정·보완한 도구에 전문성 개발력 영역에서 제외시켰던 간호연구와 질 향상 활동에 참여한다는 2문항을 첨가하여 총 65문항으로 구성하였다. 전문성 개발력 8문항, 자원관리 능력 4문항, 병동 업무처리력 4문항, 윤리적 가치지향성 4문항, 협력 4문항, 자신감 7문항, 자기조절 능력 5문항, 유연성 5문항, 환자이해 능력 4문항, 환자 지향성 6문항, 임상적 판단과 대처 능력 4문항, 영향력 5문항, 타인육성 능력 5문항으로 이루어졌다. 각 문항은 '그렇지 않다' 1점부터 '언제나 그렇다' 4점까지 4점 척도로 측정하였으며 부정문항에 대한 점수를 역으로 배정하여 점수가 높을수록 실무능력 수준이 높음을 의미한다. 이미정(2002)의 연구에서는 신뢰도가 Cronbach's alpha = .953 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's alpha = .948 이었다.

● 실무교육 요구도

김분한 등(1998)의 연구에서 제시된 기본간호학과 성인간호학의 임상수행능력에 관한 내용을 참고로 연구자가 59문항의 도구를 개발하였다. 도구는 간호학박사 2인에게 내용 타당도 검증을 받았고, 최종 성장발달, 성인의 사회·심리적·영적 요구, 수술간호 및 통증관리 등의 총 17개의 하부영역으로 구성되었으며 각 문항은 '전혀 필요하지 않다' 1점부터 '매우 필요하다' 4점까지 4점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's alpha 값이 .979 이었다.

자료 수집 및 방법

본 연구의 자료 수집은 2005년 7월 1일부터 30일까지 실시되었으며, 간호사가 근무하는 병원의 간호부장을 면담하고 연구의 목적과 설문지의 내용, 작성방법에 대해 설명하고 협조를 구한 후 허락을 받았다. 총 200부의 배포 설문 가운데 170부가 회수되어 회수율 85%를 보였다. 분석에 사용하기 곤란한 일부 설문지를 제외한 총 165부의 설문지가 실제 분석에 활용되었다.

자료 분석 방법

수집된 자료의 통계적 분석은 SPSS 10.0을 이용하여 처리하였다. 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도분석, 신뢰도 검증은 Cronbach's α 값을 구하였다.
- 각 변수는 평균과 표준편차를 사용하였다.
- 일반적 특성에 따른 실무능력과 실무교육 요구도의 차이는 t-검증과 ANOVA를 이용하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 간호사의 평균 연령은 25.3세이며, 미혼이 142명(86.1%)이었으며, 전문대졸이 76명(46.1%)였다. 간호사 경력은 총 경력이 평균 39.6개월이었으며, 현 병동의 경력의 평균 개월 수는 27개월 정도 였다. 집단별로 구분하여 보면, 총 경력은 1년 이상-2년 미만인 61명(37.0%)으로 가장 많았으며, 현 병동의 경력도 1년 이상-2년 미만에 해당하는 간호사가 64명(38.8%)으로 가장 많이 나타났다. 학력은 전문대졸이 76명(46.1%)로 가장 많았으며, 대졸이 30.9%, 방통대 등에 재학하고 있는 경우는 7.2%로 나타났다. 프리셉터의 경험이 없는 간호사는 100명(60.6%)였으며, 경험이 있는 간호사는 65명(39.4%)로 나타났다. 직무만족은 그저 그렇다가 79명(47.9%)로 가장 많았으며, 만족한다가 54명(32.7%)로 그 다음으로 높게 나타났다. 미래에 대한 계획에서는 계속 근무하겠다는 74명(44.8%)로 나타났다.

대상자의 실무능력과 실무교육 요구도 정도

간호사의 실무능력은 최대 평점 4점 중 평균 2.57로 나타났으며, 하위영역별로 살펴보면 과학적 실무능력이 2.39점, 윤리적 실무능력이 2.69점, 인격적 실무능력이 2.57점, 그리고 심미적 실무능력이 2.63점으로 나타났다.<표 2>.

한편, 간호사의 실무교육 요구도 정도는 최대 평점 4점 중

<표 1> 대상자의 일반적 특성 (N=165)

Variables	item	N	(%)	M(SD)
연령	21-25세	99	(60.0)	25.36(2.754)
	26-30세	61	(37.0)	
	>31세	5	(3.0)	
결혼상태	미혼	142	(86.1)	
	기혼	23	(13.9)	
프리셉터 경험	유	65	(39.4)	
	무	100	(60.6)	
부서*	특수	52	(32.1)	
	내과계	60	(36.4)	
	외과계	36	(21.8)	
	모아	15	(9.1)	
학력	전문대졸	88	(53.3)	
	대졸	69	(41.8)	
	대학원 재학 이상	8	(4.8)	
미래계획*	계속 근무	74	(44.8)	
	RN-BSN 진학	22	(13.3)	
	대학원 진학	26	(15.8)	
	다른 직업으로 전환	38	(23.0)	
	직장갓지 않겠다	4	(2.4)	
직무만족*	매우 불만족	5	(3.0)	
	불만족	21	(12.7)	
	그리 그렇다	79	(47.9)	
	만족	54	(32.7)	
	매우 만족	6	(3.6)	
총 경력*	6-12개월	36	(21.8)	39.68(34.17)
	13-36개월	61	(37.0)	
	37-60개월	27	(16.4)	
	61-120개월	36	(21.8)	
	>121개월	4	(2.4)	
현병동 경력*	0-12개월	50	(30.3)	27.87(21.59)
	13-36개월	64	(38.8)	
	37-60개월	34	(20.6)	
	61-120개월	16	(9.7)	

* 결측값 제외

<표 2> 실무교육 요구도 (N=165)

실무교육 요구도	Mean	(SD)	순위
순환기계	3.42	(.490)	1
수술간호	3.41	(.540)	2
혈액면역	3.41	(.541)	2
수분전해질	3.40	(.539)	4
투약관리	3.38	(.533)	5
통증관리	3.34	(.570)	6
호흡기계	3.34	(.494)	6
감염관리	3.32	(.553)	8
간호과정	3.31	(.518)	9
비뇨기계	3.28	(.475)	10
임종관리	3.27	(.536)	11
소화기계	3.27	(.464)	11
피부감각	3.27	(.477)	11
신경계	3.25	(.526)	14
근·골격계	3.21	(.477)	15
성인요구	3.07	(.472)	16
성장발달	2.99	(.501)	17
총 계	3.30	(.367)	

평균 3.30점으로 나타났으며, 하위영역별로 보면 제일 높은 점수를 보인 영역이 순환기계로 3.42점으로 나타났다. 그 다음으로는 혈액·면역계와 수술간호가 3.41점, 수분과 전해질 영역이 3.40점, 투약관리 3.38점, 통증관리 3.34점, 호흡기계 3.34점의 순으로 나타났다<표 3>.

<표 3> 실무능력 정도 (N=165)

Variables	Domain	Mean	(SD)	순위
과학적	전문성 개발력	2.38	(.426)	12
	자원관리	2.29	(.487)	13
	업무처리능력	2.49	(.465)	11
윤리적	소계	2.39	(.406)	
	윤리가치	2.66	(.460)	5
	협력	2.71	(.486)	2
인격적	소계	2.69	(.419)	
	자신감	2.55	(.371)	9
	자가조절	2.61	(.439)	6
실무능력	유연성	2.56	(.370)	8
	소계	2.57	(.330)	
	환자이해	2.74	(.499)	1
심미적	환자지향성	2.70	(.594)	3
	임상적판단과 대처	2.69	(.450)	4
	영향력	2.50	(.388)	10
총계	타인육성 능력	2.57	(.503)	7
	소계	2.63	(.382)	
	총계	2.57	(.336)	

대상자의 일반적 특성에 따른 실무능력과 실무교육 요구도 정도

대상자의 일반적 특성에 따른 실무능력과 실무교육요구도 정도의 차이를 분석한 결과는 <표 4>와 같다. 실무능력은 연령(F=3.14 p= .046), 프리셉터 경험(t=3.02, p= .003), 결혼상태(t=-2.83, p= .005), 근무부서(F=3.827, p= .011), 직무만족(F=3.949, p= .004)과 총 경력(F=2.886, p= .024)에 따라 유의한 차이를 보였다. 즉, 연령이 높으며, 기혼자와 프리셉터 경험이 있는 간호사, 그리고 직무만족이 높으며 총 경력이 많은 간호사의 실무능력 정도가 높게 나타났다.

한편, 대상자의 일반적 특성에 따른 실무교육요구도의 차이에서는 프리셉터 경험(t=2.34, p= .020)과 근무 부서(F=8.57, p= .000)에 따라 유의한 차이를 보였다. 즉, 프리셉터의 경험이 있고, 간호사 경력이 많을 수록 실무교육요구도가 높게 나타났다.

논 의

간호의 본질은 인간을 돕는 행위이며, 이러한 간호의 본질을 실현하는데 필요한 간호 행위의 능력을 기르는 과정이 간

<표 4> 일반적 특성에 따른 실무능력과 실무교육 요구도 정도

(N=165)

Variables	item	실무능력	과학적	윤리적	인격적	심미적	실무교육요구도
		M(SD)/t,F(p)	M(SD)/t,F(p)	M(SD)/t,F(p)	M(SD)/t,F(p)	M(SD)/t,F(p)	M(SD)/t,F(p)
연령	21-25세	2.51(.357)	2.30(.432)	2.63(.443)	2.54(.347)	2.59(.414)	3.28(.340)
	26-30세	2.64(.290)	2.50(.331)	2.75(.380)	2.61(.305)	2.70(.322)	3.32(.412)
	>31세	2.73(.214)	2.64(.308)	2.88(.217)	2.68(.256)	2.75(.285)	3.23(.318)
		3.146(.046)	5.565(.005)	2.102(.126)	1.162(.316)	1.814(.166)	.258(.773)
프리셉터 경험	유	2.66(.257)	2.53(.308)	2.78(.345)	2.62(.277)	2.72(.294)	3.38(.369)
	무	2.51(.368)	2.29(.435)	2.63(.452)	2.54(.359)	2.58(.422)	3.24(.357)
		3.025(.003)	4.066(.000)	2.465(.015)	1.473(.143)	2.359(.020)	2.343(.020)
결혼상태	미혼	2.54(.332)	2.3.5(.399)	2.66(.422)	2.54(.322)	2.61(.384)	3.28(.368)
	기혼	2.75(.372)	2.63(.368)	2.82(.378)	2.78(.304)	2.77(.348)	3.37(.359)
		-2.836(.005)	-3.183(.002)	-1.673(.096)	-3.422(.001)	-1.782(.077)	-1.036(.302)
부서	특수 a	2.65(.302)	2.46(.392)	2.79(.372)	2.61(.291)	2.73(.361)	3.48(.342)
	내과계 b	2.45(.365)	2.30(.431)	2.55(.460)	2.47(.366)	2.50(.384)	3.27(.373)
	외과계 c	2.62(.310)	2.45(.378)	2.74(.399)	2.65(.310)	2.70(.366)	3.16(.302)
	모아 d	2.59(.284)	2.36(.302)	2.72(.336)	2.65(.284)	2.67(.354)	3.11(.325)
		3.827(.011)	1.890(.133)	3.421(.019)	3.081(.029)	4.476(.005)	8.570(.000)
		a>c, d					
학력	전문대졸	2.55(.353)	2.35(.430)	2.68(.442)	2.55(.355)	2.61(.381)	3.24(.371)
	대졸	2.58(.326)	2.42(.387)	2.69(.409)	2.59(.306)	2.65(.398)	3.37(.352)
	대학원 재학 이상	2.65(.192)	2.52(.239)	2.75(.231)	2.65(.247)	2.73(.236)	3.28(.374)
		.359(.699)	.946(.390)	.107(.897)	.487(.615)	.387(.680)	2.532(.083)
미래계획	계속 근무	2.58(.329)	2.39(.406)	2.71(.402)	2.60(.320)	2.64(.392)	3.27(.349)
	RN-BSN 진학	2.52(.332)	2.31(.471)	2.63(.436)	2.56(.262)	2.60(.347)	3.24(.299)
	대학원 진학	2.68(.391)	2.53(.425)	2.79(.484)	2.65(.373)	2.73(.450)	3.46(.420)
	직업 전환	2.51(.300)	2.33(.345)	2.63(.379)	2.49(.350)	2.58(.333)	3.27(.385)
	직장 갖지 않겠다	2.39(.374)	2.25(.404)	2.41(.544)	2.47(.361)	2.45(.354)	3.12(.260)
		1.372(.246)	1.336(.259)	1.165(.328)	1.227(.302)	.903(.464)	1.767(.138)
직무만족	매우 불만족 a	2.59(.449)	2.49(.440)	2.58(.590)	2.66(.441)	2.62(.432)	3.15(.367)
	불만족 b	2.54(.230)	2.28(.330)	2.69(.331)	2.50(.259)	2.65(.325)	3.24(.305)
	그럭 그럭다 c	2.49(.328)	2.30(.388)	2.64(.400)	2.51(.317)	2.54(.378)	3.30(.369)
	만족 d	2.64(.326)	2.46(.379)	2.72(.442)	2.64(.307)	2.73(.375)	3.33(.395)
	매우 만족 e	3.00(.432)	3.06(.398)	3.06(.466)	2.87(.571)	3.01(.289)	3.25(.296)
		3.949(.004)	6.699(.000)	1.675(.158)	2.857(.025)	3.538(.009)	.468(.759)
		e>c, b	e>a,d,c,b				
총 경력	6-12개월 a	2.43(.380)	2.28(.490)	2.53(.484)	2.52(.350)	2.46(.397)	3.23(.304)
	13-36개월 b	2.57(.340)	2.31(.393)	2.70(.431)	2.56(.353)	2.68(.401)	3.28(.356)
	37-60개월 c	2.66(.283)	2.83(.349)	2.76(.295)	2.64(.304)	2.70(.345)	3.37(.369)
	61-120개월 d	2.60(.280)	2.47(.308)	2.71(.377)	2.58(.299)	2.66(.314)	3.33(.442)
	>121개월 e	2.90(.413)	2.82(.397)	3.13(.339)	2.67(.324)	2.91(.473)	3.33(.405)
		2.886(.024)	3.769(.006)	2.707(.032)	.563(.690)	2.754(.030)	.668(.615)
		e>a, b	e>a				
현병동 경력	0-12개월 a	2.49(.378)	2.32(.480)	2.61(.477)	2.54(.352)	2.53(.397)	3.22(.325)
	13-36개월 b	2.55(.333)	2.33(.373)	2.67(.415)	2.56(.341)	2.67(.406)	3.27(.375)
	37-60개월 c	2.63(.306)	2.51(.374)	2.75(.345)	2.61(.335)	2.66(.341)	3.39(.358)
	61-120개월 d	2.70(.229)	2.53(.268)	2.83(.376)	2.64(.194)	2.81(.222)	3.43(.435)
		2.002(.116)	2.541(.058)	1.406(.243)	.583(.627)	2.590(.055)	2.353(.074)

호교육이다(하영수 등, 1997). 병원 간호부서의 실무교육이 효과적이기 위해서는 간호사의 실무능력을 명확히 파악하여 그를 토대로 체계적인 실무교육 프로그램을 개발해야 한다. 본 연구는 임상간호사들의 교육프로그램을 개발하기 위한 기초자료를 마련하고자 간호사들의 실제적인 실무능력 수준과 실무교육 요구도를 파악하고자 하였다.

우선, 간호사의 실무능력 수준은 4점 만점에 2.57점으로 나타나서 평균 이상을 보였다. 이와 같은 결과는 이미정(2002)의 연구에서 총 실무능력 평점이 2.67점으로 나타난 것에 비해 조금 낮은 편인데, 이것은 연구대상자들의 총 임상경력 이 이미정(2002)의 연구에서는 44.3개월로 나타났고, 본 연구에서는 39.6개월로 나타난 것이 영향을 미친 것으로 생각된다. 다

른 연구들에서도 간호사들의 임상경력은 실무능력에 영향을 미치는 변수로서 간호사들의 경력이 증가할수록 업무수행정도가 증가하였다고 언급하고 있다(김소인과 김정아, 1997; 김영옥, 2006; 이미정, 2002). 4가지 실무능력군을 비교해 보면, 윤리적 실무능력이 2.69점으로 가장 높았으며, 심미적 실무능력과 인격적 실무능력은 평균이상으로 나타났으나, 과학적 실무능력은 2.39점으로 나타나 가장 낮았으며 다른 영역과도 점수 차이가 나는 것을 확인 하였다. 이와 같이 과학적 실무능력이 낮게 나타난 것은 장금성(2000)과 이미정(2002)의 연구결과와도 같은 결과이다. 특히, 과학적 실무능력 군의 하부영역에서 자원관리는 2.29점으로 최하위였으며 전문성 개발력과 자원관리 능력도 2.38점과 2.49점으로 낮게 나타났다. 전문성 개발력에 관한 문항 중 '나는 병동에 입원한 환자를 간호하는데 필요한 보다 세부적이고 전문적인 지식·기술을 배우려고 노력한다'가 평점 2.81, '나는 학교에서 배운 일반적인 간호지식과 기술을 실무에 적용한다'도 2.71로 높은 평점을 보인 반면, '나는 소속단위의 연구 활동을 주도적으로 이끈다'는 평점 1.83점, '나는 소속단위의 질향상 활동을 주도적으로 이끈다'는 1.89로 낮은 평점을 보였다. 또한 '나는 환자 간호에 관한 최신 경향을 파악하고 근무하는 병동에 새로운 간호방법을 적용해보며 동료 간호사들에게 알린다'는 2.16으로 낮게 나타났다. 이러한 결과를 보면 연구대상자들은 전문적인 지식이나 기술을 배우려는 노력은 하지만, 실제 연구나 질 향상 활동에 참여하고 지식과 기술을 적용하는 것은 부족하다는 것을 알 수 있다. 즉, 간호연구나 질 향상 활동에 대한 참여를 권유하고 그 결과를 실무에 적용할 수 있는 기회를 제공하기 위한 조직차원의 노력이 필요하다. 자원관리에 관한 문항을 분석해 보면 병동의 물품의 수량이나 기능 점검의 수행 능력이 낮은 것을 알 수 있었으며, 업무처리능력에 관한 문항에서는 '나는 업무 처리에 시간이 걸리지만 끝까지 해내며, 약간의 도움이 필요하다'는 2.39로, '나는 병동 상황과 비용효과를 고려해서 업무개선 및 혁신방안을 제안하고 시도하며, 업무처리가 매우 효율적이다'는 2.36으로 낮은 평점을 보였다. 연구대상자들은 업무처리가 시간이 걸리며 비용효과 측면의 관리기법에 대해 아이디어를 제안하거나 시도하는 능력이 낮음을 알 수 있었다. 그러므로 실무교육에 비용효과를 고려한 간호업무 개선을 위한 실제적인 프로그램을 포함할 필요가 있다.

영향력 능력의 평점이 낮게 나타났는데 근무중에 사람을 설득하는데 자신감이 부족하였으며, 병동내에 새로운 변화를 주기위한 전략을 세워 실천하는 능력이 낮게 나타났다. 자신감 능력에서도 업무 수행이 미숙해서 부족함을 많이 느끼고 있었으며, 유연성 능력에서는 업무가 미숙하며 업무에 대한 부담이 있고 융통성이 부족하다고 인식하고 있었다. 또한 타인육성 능력에서 환자 교육이나 상담에 참여 및 실시를 잘

하지 못한다고 인식하고 있었다. 연구대상 간호사들이 환자나 동료 간호사들에 대해 긍정적인 기대감을 표시하며 용기를 주는 능력은 2.72 평점으로 높게 나타났으나 환자 및 가족 교육을 스스로 준비하고 실시하는 능력은 부족하다고 느끼고 있음을 알 수 있었다. 간호사들이 적극적으로 환자교육을 실시할 수 있도록 교육방법 및 교육자료 제작 등의 실무교육이 필요하다고 본다. 또한, 업무 수행능력 향상을 통한 자신감 강화를 위한 전략을 수립해야 할 것이며, 의사소통 술 특히 자기주장이나 설득력을 높일 수 있는 방안을 강구해야 할 것으로 생각된다.

실무교육요구도 에서는 순환기계 영역에 대한 요구도가 제일 높았으며, 그 하부영역 중 심폐소생술의 요구도는 3.53, 응급 심장약물요법 3.51로 1, 2 순위를 보였다. 그 다음 10위까지를 보면, 욕창관리 3.47, 수혈·역격리 3.45, 건강사정:활력징후, 신체검진, 검사시 간호 3.43, 심장모니터링 3.42, 상처관리 3.41, 약물투여기술 3.40, 전수술간호 3.40 및 산소요법 3.40 으로 나타났다. 김영옥(2006)은 중환자실 간호사들은 수행업무에 대한 교육의 필요도가 높다고 하였다. 특히, 폐질환계, 위장관계, 심혈관계, 신경계 평가와 혈액학적 모니터링 부분에서 모든 대상자의 80% 이상에서 교육이 필요하다고 인지하고 있다고 하였다. 신규간호사를 대상으로 직무분석을 시행한 장익화와 이은재(2001)의 연구에서는 신규간호사들이 가장 긴급도가 높다고 지적한 항목으로 심폐소생술 시행, 부정맥 관리를 위한 제세동 실시를 들고 있었으며, 그 외의 높은 순위로는 내과계 간호사들은 무균술이나 혈당의 높고 낮은 징후 관찰 및 혈액이나 혈액 체제 투여하는 것을 긴급한 직무로 보았고 외과계에서는 항암제, 방사선 물질 등 위험물질을 취급하는 것, 파열된 상처에 응급간호 제공하는 것, 감염관리의 원칙 적용 등을 우선 순위로 들면서 산학 협동으로 수행 빈도나 긴급도가 높은 간호활동을 반영한 실습지침서 및 check list를 개발해야 한다고 주장하였다. 장영숙(1999)의 연구에서도 간호사가 신규간호사에게 기대하는 간호실무 능력중에서 활력징후, 투약법, 수술간호, 무균술, 상처간호 순으로 점수를 높게 주었다고 하였다. 김수영 등(2004)은 신입간호사들이 받고 싶어하는 e-learning 과목으로 특별주의를 요하는 약물, 응급약물, 간호기록의 원칙 및 종류, 수혈간호, 산소요법, 각종 보고서 종류 및 작성법, 말초정맥주사관리, 흡인간호 등으로 나타났다고 하였다. 물론 신입 간호사들에게 실시되는 27개의 이론교육 항목 중에서 선택하게 한 것이지만, 교육요구도를 확인할 수 있는 결과라고 생각된다. 즉, 다양한 대상자들에게서 교육 요구도를 분석한 연구를 기초로 하면서도 본 연구대상 간호사들의 교육 요구도를 적절하게 반영하여 다각적으로 활용될 수 있는 맞춤형 실무교육 프로그램을 계획해야 할 것이다. 또한, 정보화 시대에 맞는 효과적인 교육

을 위해 초고속통신망을 이용한 인터넷 교육 프로그램을 개발하는 것도 효율적인 접근이 될 수 있을 것이다.

연구대상 간호사의 일반적 특성에 따른 실무교육 요구도의 차이를 살펴보면 실무교육 요구도에서는 프리셉터 경험이 있는 간호사가 경험이 없는 간호사보다 더 높게 나타났으며, 부서별로 실무교육 요구도가 차이가 있었는데, 특수부서의 간호사들이 외과계나 산소아과계 간호사들보다 요구도가 높게 나타났다. 연구대상 병원의 간호사들의 실무교육 프로그램 개발 시에는 대상자들의 특성이 고려 되어야할 것으로 생각한다. Lockhart(2006)가 언급한 것처럼, 간호사 교육이 중앙 집중식 교육에서 병동 단위로 그 중심이 옮겨가고 있다면 병동단위의 교육을 기획하고 프로그램을 개발할 때 반드시 간호사들의 교육요구가 높은 주제들을 사정하고 그들이 선호하는 교육방법들을 분석한 후 병동에서 이용 가능한 자원들을 모두 포함한 매트릭스를 작성하는 방법이 효과적일 수 있을 것이다. 또한, 대상자의 일반적 특성에 따른 실무능력의 차이에서는 연령, 프리셉터 경험 유무, 결혼 유무, 직무만족 및 총 임상경력에 따라 차이가 있었다. 부서별로 실무능력에는 차이가 없었다는 연구결과도 있지만(이미정, 2002), 본 연구에서는 부서별로 유의한 차이를 보였다. 내과계 간호사들이 타 부서보다 전체 실무능력 및 윤리적, 인격적, 심미적 영역에서 점수가 낮게 나타났다. 그 외 연령이 높을수록 실무능력이 높게 나타났으며, 과학적 영역에서 연령에 따라 유의한 차이가 있었다. 21-25세 간호사보다는 26-30세, 그리고 31세 이상의 간호사들이 과학적 능력이 더 높게 나타났다. 그 외 윤리적, 인

격적, 심미적 능력에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 임상경력에 따라서도 실무능력에는 유의한 차이가 있었고, 10년 이상인 집단이 1년 이하와 1년-3년 이하인 집단에 비해 실무능력이 높음을 알 수 있었다. 이와 같은 결과는 이미정(2002)의 결과와 유사한 것으로 경력이 많아질수록 병동에서 중요한 역할을 수행하게 되며, 각종 교육이나 연수에 참여할 기회가 많아지기 때문이라고 생각한다. 과학적 능력에서도 3년-5년에 해당하는 간호사가 가장 점수가 높게 나타났으며, 1년 이하의 간호사가 점수가 가장 낮게 나타난 점을 고려해야 할 것이다. 현재 본 병원의 프리셉터를 3년-5년 경력의 간호사 중에서 선발하고 있어 1년 이하의 신입간호사들의 과학적 능력을 향상시키는 효과적인 전략이라고 생각된다. 추후 총 임상경력에 따라 보다 더 구체적이면서 실제적인 실무교육 프로그램이 개발되어야 한다고 본다.

이상의 연구결과를 기본으로 본 연구대상 병원의 간호사의 실무교육 프로그램을 작성해 보면 <표 5>와 같다. 실무능력 하위영역 13개 중 순위가 낮은 항목에 해당하는 영역과 실무교육 요구도의 우선순위를 맞추어서 주제를 선정하였다. 실무교육 요구도의 상위권을 차지하고 있는 영역들을 다루면서 실무능력에서 평균 이하로 나온 과학적 능력과 인격적 능력의 자신감, 유연성 영역, 그리고 심미적 능력의 영향력 영역을 증가시킬 수 있는 내용으로 구성하였다. 과학적 능력은 평균보다 낮은 점수를 나타냈기 때문에 다른 영역보다 교육시간 2배 더 할당하였다. 특히, 리더십, 의사소통술, 간호교육, 간호연구, 자원관리 능력 개발, 병동업무 처리 능력 개발 관

<표 5> 일 대학병원 실무교육 프로그램 구성 내용

영역	내용	주제	소요시간	필수 선택 과목
과학적 능력 (12hr)	전문성 개발력	1 간호연구 및 통계	2	○●◆☆♠♣★
		2 질 관리	1	○●◆☆♠♣★
		3 심폐소생술 및 응급약물	1	○●◆☆♠♣★
		4 수술간호	1	○●◆☆♠♣★
		5 수혈요법	1	○●◆☆♠♣★
		6 수분과 전해질 불균형 간호	1	○●◆☆♠♣★
		7 투약관리	1	○●◆☆♠♣★
		8 통증관리	1	○●◆☆♠♣★
		9 산소요법	1	○●◆☆♠♣★
	자원관리	10 간호단위 물품관리	1	○●◆☆♠♣★
	업무처리능력	11 간호행정 업무체계	1	○●◆☆♠♣★
심미적 능력 (6hr)	영향력	12 자기주장 훈련	2	☆
		13 영향력 행사와 리더 효과성	1	☆
		14 의사소통술	2	☆
	타인육성 능력	15 동기부여	1	☆
인격적 능력 (6hr)	자신감	16 의사결정, 문제해결 방법론	2	○●◆☆♠★
	유연성	17 변화의 관리	2	○●◆☆♠★
	자기조절	18 갈등관리	2	○●◆☆♠★
총계			36	

○ 1-3년 미만 경력자, ◎ 3-5년 미만 경력자, ● 5-10년 미만 경력자
◆ 10년 이상 경력자 ★ 특수부서 ☆ 내과계 ♠ 외과계 ♣ 모아계

런 프로그램이 반드시 포함되도록 교육 프로그램을 마련하였다. 또한 연구결과에 따라 경력 및 부서에 적합한 맞춤형 교육프로그램을 제시하고자 하였다. 경력에 따라서는 1년 미만 경력자는 모든 영역에서 낮게 나타났기 때문에 필수적으로 선택해야 되는 과목을 정하지 않았다. 1년-3년 미만 경력자의 경우 과학적 능력과 인격적 능력의 과목을 선택하도록 하였으며, 3년-5년 미만 경력자는 인격적 능력을 보강하도록 하였다. 5년-10년 미만 경력자와 10년 이상 경력자는 과학적 능력과 인격적 능력을 증진시키기 위해 과목을 선택하도록 하였다. 부서별로는 그 부서의 실무능력의 평균 점수보다 낮은 영역의 과목을 선택하도록 하였다. 특수부서 및 일반부서 모두 과학적 능력의 과목을 선택 하도록 하였으며, 특수부서는 인격적 능력을 선택 반드시 선택하도록 하였다. 각 부서별로 총 평균점수 보다 높기는 하지만 필요하다고 판단되는 영역의 과목은 표시를 하여 가능한 많은 간호사들이 선택하도록 도움을 주었다. 예를 들면 내과계 간호사들에게는 다른 부서들보다 전반적으로 실무능력의 하위 영역의 점수가 낮게 나타났기 때문에 모든 영역을 선택할 수 있도록 하였다. 임상간호사들의 실무교육 현황을 살펴보면 91.6%가 년 12-24시간의 실무교육을 받는 것으로 나타나서(김영희, 2000) 본 연구에서도 세부적인 맞춤 교육프로그램을 계획할 때 이점을 고려하여 설계하였다. 실무교육 시간을 연간 18시간으로 한다면 다음과 같다. 특수부서의 1-3년 미만/5-10년 미만/ 10년 이상 경력자의 선택과목은 1번에서 11번까지 총 12시간의 과목을 우선 수강할 수 있으며, 16번에서 18번까지 3과목 6시간을 선택할 수 있다. 그리고 특수부서의 3-5년 미만 경력자의 경우에는 12번에서 18번 까지 7과목 12시간을 우선 선택할 수 있으며, 그 외 시간으로 1번에서 11번 까지의 과목 중 나머지 6시간을 선택할 수 있다. 이와 같이 작성해 본 실무교육 프로그램은 추후 연구를 통해 점차적으로 그 병원 및 부서별 특성에 맞는 맞춤형으로 개발이 진행되어야 할 것이다. 또한 교육의 방법 및 평가에 대한 고찰도 더불어 진행이 되어 임상수행 능력을 증진시킬 수 있는 효과적인 교육 프로그램을 개발해 나가도록 노력해야 할 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 일개 대학병원 간호사의 실무능력과 실무교육 요구도를 알아보고 효과적인 교육프로그램 개발과 교육의 필요성에 대한 동기부여를 통해 간호사들의 임상실무 능력 향상에 기여하고자 시도하였다.

연구대상은 지방 소재 1개 대학병원에서 근무하는 간호사 165명을 대상으로 하였다. 자료수집기간은 2006년 7월 1달 동안 이었으며, 자료 수집을 위해 자가 보고형 설문지 200부를

배부해 그중 170부가 회수되어 회수율 80%였고, 이중 응답이 불충분한 5부를 제외한 165부의 설문지를 분석하였다.

본 연구에서 수정된 이미정(2002)의 실무능력 측정도구와 연구자가 개발한 실무교육 요구도 측정도구를 사용하여 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS Win 10.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 연구대상자의 일반적 특성, 실무능력 및 실무교육 요구도는 기술통계를 이용하였고, 일반적 특성에 따른 실무능력과 실무교육 요구도의 차이는 t-test와 ANOVA로 통계처리 하였다.

연구의 결과는 다음과 같다

- 간호사의 실무능력은 최대 평점 4점 중 평균 2.57점으로 보통보다 높게 나타났는데, 하위 영역별로는 과학적 실무능력이 2.39점, 윤리적 실무능력이 2.69점, 인격적 실무능력이 2.57점, 그리고 심미적 실무능력이 2.63점으로 나타났다. 간호사의 실무교육 요구도는 최대 평점 4점 중 평균 3.30점으로 나타났으며, 하위 영역별로는 순환기계 3.42점, 혈액·면역계와 수술간호가 3.41점, 수분과 전해질 3.40점, 투약관리 3.38점, 통증관리 3.34점 및 호흡기계 3.34점 순으로 나타났다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 실무능력은 연령, 프리셉터 경험, 결혼상태, 근무부서, 직무만족과 총 임상경력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보여 연령이 높으며, 기혼자와 프리셉터 경험이 있는 간호사, 그리고 직무만족이 높으며 총 임상경력이 많은 간호사의 실무능력 평점이 높게 나타났다. 일반적 특성에 따른 실무교육 요구도의 차이에서는 프리셉터 경험이 있고, 간호사 경력이 많을 수록 요구도가 높게 나타났다.

이상의 연구결과를 통하여 본 연구대상 병원 간호사의 실무능력 향상을 위한 교육 프로그램 개발에서는 간호연구나 질 향상 활동에 대한 참여를 권유하고 그 결과를 실무에 적용할 수 있는 기회를 제공해야 할 것이며, 비용효과를 고려한 업무개선을 위한 실제적인 프로그램을 개발하도록 노력해야 할 것이다. 또한 환자와 가족을 교육하기 위해 교육방법 및 교육자료 개발을 위한 내용을 포함하는 것이 필요하다고 본다. 그 외에도 리더십, 의사소통술, 자원관리 능력개발 등의 내용이 검토되어야 하겠으며, 간호사의 실무교육 요구도 우선순위의 영역 또한 포함되어 프로그램이 작성되어야 할 것이다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 본 연구는 일개 병원에 국한된 결과이므로 타 병원에서도 유사연구를 통해 맞춤 교육프로그램을 개발할 필요가 있다
- 본 연구 결과를 기초로 한 실무능력 향상을 위한 실무교육

프로그램을 개발하고 평가하는 연구가 필요하다
 • Lockhart(2006)의 unit-based education 을 적용한 병동단위 교육프로그램 개발 연구가 필요하다

참고문헌

- 강익화, 이은자 (2001). 효율적인 임상 간호교육과정 개선을 위한 신규간호사의 직무분석에 관한 연구. *경기전문대학 논문집*, 29, 59-73.
- 권은경 (2001). *임상간호사의 근무평정 도구개발을 위한 간호 실무능력 중요도와 임상 등급별 행동지표의 타당도 평가*. 인하대학교 대학원 석사학위논문, 인천.
- 김미원 (2004). *핵심간호능력 중심의 간호학 실습교육목표 개발*. 연세대학교 박사학위논문, 서울.
- 김보열 (1998). *간호업무수행에 대한 자가 및 상급자 평가가 직무모티베이션과 간호업무성과에 미치는 영향*. 서울대학교 석사학위논문, 서울.
- 김분한, 김소야자, 이정섭, 탁영란, 김희순, 최의순, 신경림, 최경숙, 김귀분, 김광주, 이소우, 김금순, 이숙자, 김윤희, 이경혜, 정영숙, 송지호, 박정호 (1998). 간호사 국가시험 방향설정을 위한 임상수행 능력. *대한간호학회지*, 28(4), 1075-1087.
- 김소인, 김정아 (1997). 간호단위문화와 간호업무수행, 직무만족 및 이직의도와의 관계. *간호행정학회지*, 3(2), 17-40.
- 김수영, 최선숙, 김연희, 광월희, 김미순, 현미숙 (2004). 신입 간호사를 위한 e-learning 예비교육 프로그램 개발 및 적용. *임상간호연구*, 10(1), 97-110.
- 김영옥 (2006). *중환자실 간호사가 인지하는 임상수행능력*. 연세대학교 석사학위논문, 서울.
- 김영희 (2000). *임상간호사의 실무교육현황과 만족도에 관한 연구*. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.
- 박광옥 (1998). *Clinical career ladder system의 개념 및 필요성*. 1998년도 임상간호사회 학술대회 발표논문집(pp. 2-24), 서울.
- 장금성 (2000). *간호사의 임상경력개발 모형구축에 관한 연구*. 연세대학교 박사학위논문, 서울.
- 이미정 (2002). *간호사의 실무능력과 관련된 인 분석*. 연세대학교 석사학위논문, 서울.
- 장영숙 (1999). 간호사가 신규간호사에게 기대하는 간호실무 능력에 대한 조사연구. *성신간호대학 논문집*, 8, 25-46.
- 하영수, 이경혜, 김문실, 이자형, 이광자, 송영선, 신공범 (1997). *간호교육론*. 서울: 신광출판사
- Benner, P. (1982). From Novice to Expert, *Am J Nurs*, March, 402-407.
- Connelly, L. M., Yoder, L. H., & Miner-Williams, D. (2003). A qualitative study of charge nurses competencies, *Medsurg Nurs*, 12(5), 298-305.
- Lee-Hsieh, J., Kao, C., Kuo, C., & Tseng, H. (2003). Clinical Nursing Competence of RN-to-BSN Students in a Nursing Concept-Based Curriculum in Taiwan. *J Nurs Educ*, 42(12), 536-545.
- Lockhart, J. S. (2006). Creating an Educational Plan That Meets the Learning Needs of Nursing Staff. *Clin J Oncol Nurs*, 10(2), 257-266.

A Study on Clinical Competence and Education Needs of Hospital Nurses

Han, Sujeong¹⁾

1) Associate Professor, Department of Nursing, Konyang University

Purpose: This study was designed to identify clinical competence and education needs of hospital nurses. **Method:** A questionnaire was used for data collection which was done from July 1 to July 30, 2005. The respondents were 165 staff nurses in a university hospital. The study instrument were clinical education need scale and Lee(2002)'s clinical competence scale. The data were analyzed using percentages, means, t-test, ANOVA with SPSS-WIN 10.0 program. **Result:** The results of this study are summarized as follows: The total mean score for clinical competence was 2.57 and education need was 3.30 on a 4 point scale. There was a significant difference in clinical competence according to individual factors of age, marital status, preceptorship experience, present ward, job satisfaction, and total clinical experience. also there was a significant difference in education needs according to preceptorship experience and present ward. **Conclusions:** Conducting a education needs and clinical competence assessment can provide valuable information that will plan education program and improve staff competence.

Key words : Nurses, Clinical competence, Education

• Address reprint requests to : Han, Sujeong

Department of Nursing, Konyang University

368 Kasuwon-dong, Seo-gu, Daejeon 312-718, Korea

Tel: 82-42-600-6344 Fax: 82-42-545-5326 E-mail: sjhan@konyang.ac.kr