

임상간호사의 융복합적 직무교육 참여동기에 관한 연구

박현희*, 이광옥**, 김순옥***

국민건강보험일산병원 간호부*, 상명대학교 간호학과**, 신한대학교 간호학과***

A study on the Participation Motivation of Clinical Nurses in Job Training

Hyun Hee Park*, Kwang-Ok Lee**, Soon-Ok Kim***

Dept. of Nursing National Health Insurance Service Ilsan Hospital*,

Dept. of Nursing Sangmyung University**, Dept. of Nursing Shinhan University***

요약 본 연구의 목적은 간호사들이 인지하는 직무교육 참여동기와 요구도를 파악하고, 또 직무교육 참여동기에 미치는 영향요인을 알아보기 위함이다. 본 연구는 경기도 소재 일 종합병원 간호사 345명을 대상으로 임의 표출하여 설문조사 하였다. 자료수집 기간은 2015년 10월5일부터 18일까지였다. 연구자료는 SPSS 21.0 Program을 이용하여 t-test와 ANOVA, Bonferroni 사후검정, Multiple regression으로 분석하였다. 본 연구결과 직무교육 참여동기는 ‘전문역량 향상과 개발’이 높게, 개인이익과 직업 안정성이 낮게 나타났다. 직무교육 요구도는 전문간호 영역은 병원감염관리와 심폐소생술이 가장 높았고, 호스피스와 재활간호가 가장 낮았다. 직무교육 참여동기는 연령, 결혼유무, 교육수준, 임상경력에 따라 유의한 차이가 있었고, 전문간호영역의 직무교육 요구도와 질병치료에 필요한 의학적 지식에 대한 직무교육 요구도로 부터 영향을 받는 것으로 나타났다.

따라서 직무교육의 효과성을 높이기 위해서는 전문간호 영역과 질병치료에 필요한 의학적 지식을 주제로 한 교육프로그램을 계획하고, 참여동기를 증가시킬 수 있도록 개인별 특성과 함께 임상단계를 고려한 체계적인 전략이 필요하며, 병원 차원의 교육공가 지원 등 직무교육관련 다양한 복지가 확대되어야 할 것으로 보인다.

주제어 : 임상간호사, 직무교육, 참여동기, 요구도, 조사

Abstract This study aimed to identify nurses' participation motivation, its influence factors, and their job training need. A survey was conducted on 345 nurses of general hospitals in Gyeonggi-do. Data was collected from October 5th to 18th, 2016 and was analyzed through t-test, ANOVA, Bonferroni post-test, and multiple regressions using SPSS 21.0. Participation motivation was high in 'expertise capability improvement and development' and low in personal gain and job stability. Job training need was the highest in nosocomial infection management and CPR and was the lowest in hospice and rehabilitation nursing. Participation motivation had significant differences depending on age, marital status, educational level, and clinical experience, and was influenced by the job training need of professional nursing and medical knowledge for disease treatment. Therefore, it is necessary to plan medical educational programs to enhance job training effectiveness, establish a strategy to increase participation motivation; and expand various job training support.

Key Words : Clinical Nurse, Job Training, Motivation for Participation, Needs, Survey

This study received financial support from National Health Insurance Service Ilsan Hospital.

Received 18 March 2016, Revised 29 July 2016

Accepted 20 August 2016, Published 28 August 2016

Corresponding author: Kwang-Ok Lee

(Department of Nursing, Sangmyung University)

Email: kolee@smu.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

1.1 연구의 필요성

병원의 양적 팽창은 의료 소비자들에게 선택의 다양성과 접근용이성의 긍정적인 영향을 주었으나, 한편으로는 간호인력의 부족을 가속화시키는 부정적인 결과를 초래하였다. 간호인력의 부족현상은 근무조건이나 금전적 보상이 상대적으로 열악한 중소병원을 중심으로 심화되었으며, 정부는 간호사부족 현상에 대한 대안으로 간호대학 및 입학정원의 증가를 제도화하였으나 현실적으로 큰 성과는 거두지 못하고 있는 실정이다[1].

급변하는 의료환경속에서 의료기관이 성장하고, 구성원들이 발전하기 위해서는 끊임없는 교육과 훈련이 요구된다[2]. 다양한 의료인력 중 간호사는 최일선에서 24시간 동안 대상자들에게 의료서비스를 제공하는 가장 중요한 인력으로 질적 의료서비스를 제공하기 위해 간호사들의 교육과 훈련은 무엇보다 중요하다 할 수 있다. 즉, 간호사 직무교육은 간호사들에게 보다 효과적으로 자신의 업무를 수행해 갈수 있도록 업무와 관련된 교육의 기회를 제공하는 것으로, 궁극적으로는 간호사의 업무능력 향상을 통한 간호의 질 향상과 환자안전 관리에 그 목적이 있다. 간호사들은 적절한 직무교육을 통해 스스로의 자질을 향상시킬 수 있을 뿐 아니라 직업적 만족감을 증진시킬 수 있으며, 빠르게 변화하는 의료환경에 적응할 수 있게 된다[3].

그런데 간호사 직무능력 향상을 위한 교육은 단순히 지식과 기술의 습득만이 아니라, 간호 실무를 반영하고 보강하는 지식, 기술, 가치, 믿음, 태도 등을 총체적으로 포함하여야 한다. 병원에서 운영되고 있는 간호사를 위한 계속교육 프로그램은 전문적 수행에 필요한 필수적인 지식이나 기술을 보충하고 수정 보완하는 교육으로 최신 간호지견에 대한 이론 및 정보 등을 포함하는 보수교육 뿐만 아니라 간호 질 향상, 사례연구, 친절교육 등 간호업무 수행에 필요한 지식이나 기술 및 태도를 증진시키기 위한 직무교육들을 포함한다. 이러한 계속 교육에 대한 효과성을 높이기 위해서는 교육 참여자들의 학습 동기를 파악하고 이에 부응하는 교육 프로그램을 마련하는 것이 중요하다[4].

DeSilets[5]는 전문적인 개선 및 발전, 전문적 서비스, 동료 학습과 상호작용, 개인적 이익과 직업안정, 전문가

적 책임과 성찰의 동기 요인에 의해 교육에 참여하며, 이러한 동기 요인들의 정도는 간호사의 연령, 직위, 학력, 임상경력에 따라 유의한 차이가 있다고 보고하였다. 또 Aucoin[6]은 계속교육의 참여는 전문성향상, 개인적인 이익, 새로운 지식, 환자 돌봄의 증진, 지속적인 능력 향상을 위한 동기가 필요하다고 하였고, Han & Lee[7]는 간호사의 계속 교육에 대한 참여 동기는 간호사의 연령, 경력, 근무형태에 따라 유의한 차이가 있다고 보고 하였다. 이처럼 간호사 계속교육 프로그램은 개인에 따라 다양한 참여동기에 영향을 받는 것으로 알려지고 있다.

이상섭[8]은 어떤 활동에 참여하는 사람은 참가하는 동기가 있고, 동기는 어떤 목표를 향해 방향이 주어지고 활성화된 행동의 과정으로서 행동을 조절한다고 하였다. 실제 백현기의 연구에서 마음성장 프로그램에 참여한 대학생의 참여동기가 높을수록 자아효능감과 자아존중감이 높아지고, 지속적 참여의도가 높아지는 것으로 나타났다[9]. 이렇듯 지식과 기술이 급변하는 의료시스템 안에서 대상자의 안전을 도모하고 간호의 전문성을 향상시키기 위해서는 간호사들의 참여동기 고려하여 직무교육을 실시할 필요가 있다.

그러나 병원 간호부서 주관으로 실시되는 직무교육은 주로 조직의 요구에 따라 구성되고 있을 뿐만 아니라 대부분의 교육이 신입간호사 교육에 집중되어 있다. 반면, 경력간호사의 경우는 근무경력에 따라 능력과 경험의 차이가 있어 교육요구가 다름에도 불구하고 교육요구의 차이를 파악하지 않은 상태로 실시되고 있다[10,11]. 또 대부분의 병원에서는 직무교육 운영을 위한 예산의 확보 부족, 직무교육 전담부서와 인력확보 부족, 간호사의 교대근무를 고려하지 않은 교육시간 배정 등이 문제로 지적되고 있다[12]. 보수교육이나 실무교육 같은 직무교육이 간호사들에게 만족을 줄 때 간호의 질이 향상[13]되고 직업만족도가 증가하므로 직무교육을 효과적으로 수행하기 위해 직무교육 수용도를 높여줄 수 있는 교육내용, 방법, 강사의 선정과 교육 시간의 조정을 고려하여 교육을 실시할 필요가 있다[12,14]. 즉, 직무교육의 효율성을 높이고 대상자요구 및 간호환경 변화에 민감하게 대처하기 위해 직무교육요구도를 파악하여 교육을 수행할 필요가 있다. 다시말하면 간호사들의 요구가 잘 반영된 프로그램이 개발되어 보급되었을 때, 최상의 교육효과를 기대할 수 있다는 것이다.

임상간호사의 직무교육에 관한 연구를 살펴보면 보수교육과 관련하여 간호사의 요구도 반영의 필요성에 관한 연구, 간호사의 보수교육 참여 동기 및 만족도 평가에 대한 인식에 관한 연구 등[4] 보수교육에 대한 연구가 대부분으로 직무교육에 대한 연구는 상대적으로 부족한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 임상간호사의 직무교육 참여동기에 미치는 영향요인을 파악하여 직무교육을 효과적으로 수행할 수 있는 전략 마련 및 질적간호 제공에 기여하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 경기도 일 종합병원에 근무하는 간호사들이 인지하는 직무교육 참여동기와 요구도를 파악하여 향후 간호사 직무교육 프로그램 개발 시 기초자료로 제공하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 직무교육 참여동기를 파악한다.
- 간호사의 직무교육 요구도를 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 직무교육 참여동기와 직무교육 요구도의 차이를 파악한다.
- 간호사의 직무교육 참여동기에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

3. 연구방법

3.1 연구 설계

본 연구는 구조화된 설문지를 통해 임상간호사의 일반적 특성과 직무교육 참여동기에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

3.2 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구는 경기도 소재 일 종합병원 간호사중 연구의 목적과 취지를 이해하고, 연구에 참여하기를 서면 동의한 간호사를 대상으로 임의표출 하였다. 자료수집기간은 2015년 10월5일부터 10월 18일까지였다. 대상자 수는 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 다중회귀분석 방법을 기준으로 유의수준 .05, 효과크기는 중간크기인 .25, 검정력은 .95로 하였을 때의 최소대상자 수가 167명이 산출되

었다. 이를 근거로 근무하고 있는 간호사 전체를 대상으로 350부의 설문지를 배포하여 이중 345부 회수 되었고, 최종 분석에 이용하였다.

3.3 연구도구

3.3.1 직무교육 참여동기

간호사의 병원 계속교육 참여동기를 측정하기 위해 1979년 Grotelueschen, Kenny, Harnish에 의해 최초로 개발된 '참여동기 척도(PRS: Participation Reasons Scale)'를 Kim[15]이 수정·보완한 구조화된 30개 문항의 척도이며, 전문역량 향상과 개발, 전문적인 서비스제공, 조직몰입과 성찰, 상호학습과 교류, 개인이익과 직업 안정성의 5개 하위영역으로 구성되어 있다. 본 도구의 타당성을 높이기 위해 연구자 1인을 포함한 6인의 전문가 집단을 통해 병원 상황에 맞게 문항, 어휘를 수정·보완하여 사용하였다. 본 도구는 Likert식 7점 척도로 자가 보고식으로 평가하며 점수가 높을수록 직무교육 참여 동기가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Chronbach's $\alpha=.84$ 이었고, Kim[15]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.959$ 이었다. 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.972$ 이었다.

3.3.2 직무교육 요구도

본 연구에서 간호사의 직무교육 요구도는 Lee[12]가 개발한 도구를 Kwak[16]이 수정·보완한 구조화된 23개 문항의 척도를 본 연구의 목적에 맞게 수정하였다.

본 연구에서는 전문간호분야 15문항, 질병치료에 필요한 의학적 지식영역 8문항으로 구성하였다. 도구의 타당성을 높이기 위해 연구자 1인을 포함한 6인의 전문가 집단을 통해 병원 상황에 맞게 문항, 어휘를 수정·보완하여 사용하였다. 본 도구는 Likert식 5점 척도로 자가보고식으로 평가하며, 점수가 높을수록 직무교육 요구도가 높음을 의미한다. Kwak[16]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.893$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.932$ 이었다.

3.4 윤리적 고려

본 연구는 I 병원 임상시험 연구 윤리위원회의 승인(IRB 승인번호: 임의연 2015-34)을 받은 후 시행하였다. 연구참여 동의서는 연구의 참여가 자발적으로 이루어지고 연구목적외로만 사용되며 익명을 보장한다는 내용으로 구성하였다.

3.5 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS version 21.0 프로그램을 이용하여 통계처리 하였으며, 구체적 분석방법은 다음과 같다. 대상자의 일반적 특성, 직무교육 참여동기 및 요구도 정도는 빈도와 백분율, 평균 및 표준편차로 분석하였다. 연구도구의 신뢰도는 Chronbach's α 를 계수를 산출하였다. 간호사의 일반적 특성에 따른 직무교육 참여동기와 요구도의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였고, 사후검정은 Bonferroni 검정을 이용하여 분석하였다. 또 간호사의 직무교육 참여동기에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석(Multiple regression)을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적인 특성은 <Table 1>과 같다.

<Table 1> General characteristics of the participants (N=345)

Variables	Categories	n(%)	Mean \pm SD
Gender	Female	333(96.5)	
	Male	12(3.5)	
Age(yr)	21 \leq 25	87(25.3)	31.1 \pm 6.78
	26 \leq 30	110(32.0)	
	31 \leq 35	57(16.6)	
	36 \leq	90(26.2)	
Marital status	Single	231(67.0)	
	Married	114(33.0)	
Education	3-yr college	115(33.3)	
	Bachelor degree	192(55.7)	
	\geq Master degree	38(11.0)	
Total clinical experience (year)	1~<5	142(41.3)	8.28 \pm 6.33
	5~<10	75(21.8)	
	10~<15	55(16.0)	
	15~20	51(14.8)	
	\geq 20	21(6.1)	
Type of work unit	Medical unit	106(34.2)	
	Surgical unit	76(24.5)	
	Intensive care unit	49(15.8)	
	Operation/ Recovery unit	42(13.6)	
	Emergency unit	10(3.2)	
	Others(OPD, KU [†])	27(8.7)	
Working Shift	Full time	37(10.7)	
	Shift working	308(89.3)	
Rising academic future plan	Yes	266(77.1)	
	No	79(22.9)	
Voluntary participation	Yes	137(39.7)	
	Usual	170(49.3)	
	No	38(11.0)	
Satisfaction of education			3.17

[†] = outpatient unit, ^{*} = kidneyunit

성별은 여성이 333명(96.5%)으로 대부분을 차지하였다. 연령은 26-30세가 110명(32.0%)으로 가장 많았고, 평균 연령은 31.1 \pm 6.78세였다. 결혼은 미혼 231명(67.0%), 기혼 114명(33.0%)이었다. 교육수준은 학사과정이 192명(55.7%)으로 가장 많았고, 전문학사 115명(33.3%), 석사 이상 38명(11.0%) 순이었다. 근무경력은 5년미만이 142명(41.3%)으로 가장 많았고, 평균 8.28 \pm 6.33이었으며, 근무부서는 내과계 병동이 106명(34.2%)으로 많았고, 다음 외과계 병동 76명(24.5%)이었다. 근무형태는 교대근무가 308명(89.3%), 상근 37명(10.7%)이었다. 향후 학력상승 계획유무에 대해서는 '예'가 266명(77.1%)이었고, '아니오' 79명(22.9%)이었다. 교육에 자발적 참여여부는 '예'가 137명(39.7%), '보통' 170명(49.3%), '아니오' 38명(11.0%)이었고, 병원직무교육 만족도는 5점 만점에 3.17점이었 다.

4.2 병원간호교육 참여동기

간호사의 병원 간호교육에 참여동기는 <Table 2>와 같다. 참여동기는 전체 평균 5.26(\pm 1.07)으로 중간보다 조금 높게 나타났으며, 하부 요인별 '전문역량 향상과 개발' 5.44(\pm 0.99), '전문적인 서비스제공' 5.32(\pm 1.03), '조직몰입과 성찰' 5.27(\pm 1.08), '상호학습과 교류' 5.20(\pm 1.09), '개인 이익과 직업 안정성' 5.09(\pm 1.13) 순으로 전문역량 향상과 개발이 다른 하부 요인과 비교했을 때 비교적 높게 나타났으며, 개인이익과 직업 안정성이 비교적 낮게 나타났다. 세부적으로 평균이 높은 세 문항이 전문역량향상과 개발 요인에 속하였으며, 문항으로는 '새로운 간호 발전에 뒤지지 않고 따라 가기 위해'가 5.61로 가장 높게 나타났고, 두 번째로 '업무에서 요구되는 지식과 기술을 개발하기 위해'로 5.60으로 높았다. 세 번째로 높은 것은 '나의 지식과 기술을 간호활동 요구에 더 부합하도록 하기 위해'와 개인이익과 직업안정성 요인의 '자신의 전문적 발전 가능성을 향상시키기 위해'로 5.58의 평균을 나타냈다. 평균 하위 3개 중 2개가 개인이익과 직업 안정성의 요인에 속하였으며, 가장 평균이 낮은 문항은 '개인적인 재정수익 가능성을 높이기 위해'로 4.62로 나타났고, 두 번째로 '가족과 주변 사람들에게 도움이 되기 위해' 4.70, 세 번째로는 상호학습과 교류요인의 '간호실무에 대한 동료들의 생각에 의해 자극 받기 위해'로가 4.99의 평균으로 낮게 나타났다.

<Table 2> Participation Reasons Scale (N=345)

N	Element	Chronbach's α	M \pm SD	
Professional Improvement and Development				
1	To develop the required knowledge and skills in the work	$\alpha=0.944$	5.60 \pm 0.98	
2	To develop expertness necessary for the quality of work performed		5.54 \pm 0.97	
3	My knowledge and skills in order to better meet the needs nursing care activities		5.58 \pm 0.95	
4	In order to become more proficient in nursing		5.41 \pm 1.06	
5	To keep up the development of new nursing		5.61 \pm 0.95	
6	To develop a high level of competence they need to do their jobs		5.28 \pm 0.98	
7	To maintain quality of service level of care		5.30 \pm 0.97	
8	To maintain my current capacity		5.24 \pm 1.05	
9	It is a professional role in smoothing the perspective of practice		5.42 \pm 1.01	
Professional Service				
		$\alpha=0.931$	5.32 \pm 1.03	
10	In order to effectively meet the requirements of the patient	$\alpha=0.909$	5.28 \pm 1.01	
11	To improve the patient for expertness		5.30 \pm 1.05	
12	In order to be able to better meet the expectations of the patient		5.24 \pm 1.05	
13	To increase the potential to provide better service to the patient		5.42 \pm 1.01	
14	To improve the service independently of the care		5.36 \pm 1.04	
Collegial Learning and Interaction				
		$\alpha=0.909$	5.20 \pm 1.09	
15	For the mutual exchange of opinions and expertise with colleagues	$\alpha=0.911$	5.34 \pm 1.05	
16	Engaged in the profession to share the idea with my colleagues		5.16 \pm 1.12	
17	For learning by other experts and interaction		5.34 \pm 1.06	
18	To get excited by the thought of a fellow nursing practice		4.99 \pm 1.16	
Personal Benefits and Job Security				
		$\alpha=0.911$	5.09 \pm 1.13	
19	To improve their chances for professional development	$\alpha=0.928$	5.58 \pm 0.96	
20	To increase the likelihood of personal financial profit		4.62 \pm 1.33	
21	In order to consider the important thing about my current professional nursing responsibilities		5.37 \pm 1.06	
22	To improve the stability a personal career for the current position of the nursing		5.03 \pm 1.11	
23	To help your family and those around		4.71 \pm 1.19	
24	To cultivate leadership skills for my professional		5.23 \pm 1.10	
Professional Commitment and Reflection				
			$\alpha=0.928$	5.27 \pm 1.08
25	To determine the value of the nursing responsibilities	$\alpha=0.972$	5.21 \pm 1.08	
26	To further immersed in my work as an expert		5.44 \pm 1.05	
27	In order to maintain its identity as a profession		5.37 \pm 1.08	
28	To improve the professional image as		5.26 \pm 1.05	
29	In order to evaluate the direction of professional		5.28 \pm 1.13	
30	To limit Consider the role as a nurse		5.03 \pm 1.12	
Total		$\alpha=0.972$	5.26 \pm 1.07	

4.3 전문간호영역의 직무교육 요구도

전문간호영역의 직무교육 요구도는 <Table 3>과 같다. 영역별 직무교육 요구도는 병원감염관리와 심폐소생술이 5점 만점에 4.32(\pm 0.71)점으로 가장 높았고, 응급간호 4.24(\pm 0.66), 중환자간호 4.19(\pm 0.78), 심혈관계간호 4.08(\pm 0.80), 스트레스관리 4.02(\pm 0.90) 순으로 높았으며, 호스피스간호 3.42(\pm 0.88), 재활간호 3.28(\pm 0.85)가 가장 낮게 나타났다.

<Table 3> The level of demand in continuing education(I) (N=345)

	Question	M \pm SD	ranking
1	Hospital Infection Control	4.32 \pm 0.71	1
2	CPR	4.32 \pm 0.71	2
3	Emergency Nursing Care	4.24 \pm 0.66	3
4	Critical Care Nursing	4.19 \pm 0.78	4
5	Cardiovascular Nursing	4.08 \pm 0.80	5
6	Stress Management	4.02 \pm 0.90	6
7	Dialysis Patient Care	3.99 \pm 0.79	7
8	Diabetes care	3.91 \pm 0.72	8
9	Ability to communicate	3.88 \pm 0.84	9
10	Ostomy Wound Care(WOC)	3.84 \pm 0.86	10
11	Evidence-based Nursing	3.83 \pm 0.83	11
12	How to improve teamwork of medical personnel	3.80 \pm 0.86	12
13	Cancer Care	3.79 \pm 0.82	13
14	Hospice care	3.42 \pm 0.88	14
15	Rehabilitation Nursing	3.28 \pm 0.85	15
Mean \pm SD		3.90 \pm 0.45	

4.4 질병치료를 필요한 의학적 지식에 대한 직무교육 요구도

질병치료를 필요한 의학적 지식에 대한 직무교육 요구도는 <Table 4>와 같다. 영역별 직무교육 요구도는 '산,염기 균형과 ABGA 판독에 관한 이해'가 5점 만점에 4.23(\pm 0.70)점으로 가장 높았고, '해당 질병의 치료요법에 관한 지식' 4.22(\pm 0.63), '약물투여와 그 약리작용 및 부작용' 4.21(\pm 0.70), '체액, 전해질 불균형의 치료에 대한 이해' 4.21(\pm 0.69) 순으로 높았으며, '특정질병과 식이요법의 관계' 3.74(\pm 0.52)가 가장 낮게 나타났다.

<Table 4> The level of demand in continuing education(II)(N=345)

	Question	M±SD	ranking
1	Acid, base understanding of balance and read ABGA	4.23±0.70	1
2	Knowledge of the therapy of the disease	4.22±0.63	2
3	Drug and its pharmacological effects and side effects	4.21±0.70	3
4	Body fluid, electrolyte imbalance understanding of the treatment	4.21±0.69	4
5	Fluid, electrolyte and fluid understanding of the therapy	4.19±0.69	5
6	Knowledge of the test and the diagnosis for the disease	4.16±0.64	6
7	Generators before their condition of sickness, menstrual	3.90±0.74	7
8	Relationship between diet and disease specific	3.74±0.79	8
	Mean±SD	4.11±0.52	

4.5 대상자의 일반적 특성에 따른 직무교육 참여 동기 및 요구도

일반적 특성에 따른 직무교육 참여동기와 직무교육

요구도 차이는 <Table 5>와 같다. 직무교육 참여동기는 연령, 결혼유무, 교육수준, 임상경력에 따라 유의한 차이가 있었다. 즉, 연령이 '36세 이상'의 간호사가 '21세~25세'인 간호사 보다 참여동기(F=6.02, p<.001)가 높게 나타났다. 결혼상태에 따른 분석에서 기혼인 간호사가 미혼인 간호사보다 직무교육 참여동기(F=8.76, p<.003)가 높게 나타났다. 교육수준에 따른 분석에서 석사이상의 간호사가 학사학위, 3년제 졸업 간호사보다 높은 수준을 나타냈다. 경력에 있어서 '15년 초과 20년 이하' 간호사 '20년 이상' 간호사와 '15년 미만'의 간호사보다 직무교육 참여동기(F=5.77, p<.001)가 통계적으로 유의하게 높은 수준을 나타냈다.

전문간호영역의 직무교육 요구도는 임상경력, 근무부서에 따라 유의한 차이가 있었다. 경력에 있어서 '15년 초과 20년 이하' 간호사가 '20년이상' 간호사와 '15년미만'의 간호사보다 직무교육 요구도(F=3.18, p<.013)가 통계적으로 유의하게 높은 수준을 나타냈다. 근무부서는 중

<Table 5> The Participation Reasons Scale and On the Job Education to General Characteristics (N=345)

Variables	Categories	PRS		JE(I)		JE(II)	
		M±SD	t orF(p)	M±SD	t orF(p)	M±SD	t orF(p)
Gender	Female	5.32±0.78	.533	3.90±0.46	.559	4.11±0.52	.843
	Male	5.18±0.80		3.82±0.34		4.14±0.38	
Age(yr)	21 ≤ ≤25 ^a	5.18±0.77	6.02(<.001) b<a,c, c<d	3.86±0.45	2.55(.055)	4.09±0.49	0.47(.701)
	26 ≤ ≤30 ^b	5.17±0.79		3.83±0.45		4.08±0.56	
	31 ≤ ≤35 ^c	5.41±0.77		3.94±0.45		4.18±0.56	
	36 ≤ ^d	5.58±0.73		3.99±0.45		4.10±0.47	
Marital status	Single	5.23±0.77	8.76(<.003)	3.87±0.45	2.92(.088)	4.09±0.51	0.78(.379)
	Married	5.50±0.79		3.96±0.46		4.14±0.54	
Education	3-yr college ^a	5.18±0.79	3.20(<.042) a,b<c	3.83±0.48	2.09(.125)	4.08±0.56	2.05(.130)
	Bachelor degree ^b	5.36±0.80		3.93±0.44		4.15±0.51	
	≥Master degree ^c	5.51±0.65		3.95±0.41		3.97±0.43	
Total clinical experience (year)	1~<5 ^a	5.17±0.75	5.77(<.001) a,c,<e,d	3.83±0.44	3.18(<.013) a,c,<e,d	4.10±0.50	0.37(.829)
	5~<10 ^b	5.19±0.84		3.85±0.46		4.06±0.58	
	10~<15 ^c	5.49±0.75		3.92±0.44		4.15±0.58	
	15~20 ^d	5.66±0.72		4.07±0.43		4.15±0.40	
	≥20 ^e	5.58±0.72		3.99±0.52		4.07±0.58	
Type of work unit	Medical unit ^a	5.31±0.77	0.75(.589)	3.90±0.44	2.77(<.018) a,b<c	4.08±0.47	0.37(.829)
	Surgical unit ^b	5.20±0.82		3.91±0.47		4.10±0.45	
	Intensive care unit ^c	5.44±0.77		4.02±0.47		4.19±0.43	
	Operation/ Recovery unit ^d	5.28±0.71		3.76±0.33		3.94±0.69	
	Emergency unit ^e	5.50±0.85		3.84±0.51		4.01±0.36	
	Others(OPD, AKU) ^f	5.26±0.89		3.69±0.49		4.24±0.72	
Working Shift	Full time	5.45±0.89	1.22(.269)	3.82±0.47	1.16(.282)	3.91±0.68	6.07(<.014)
	Shift working	5.30±0.77		3.91±0.45		4.13±0.49	
Rising academic future plan	Yes	5.36±0.77	3.39(.066)	3.92±0.46	2.50(<.011)	4.13±0.50	3.18(.075)
	No	5.18±0.82		3.83±0.41		4.01±0.57	
	No	5.23±0.78		3.75±0.46		4.00±0.75	

(Table 6) Effect of Participation Motivation Clinical Nurses in Job Training

(N=345)

Variables	B	SE	β	t	p
Constants	1.051	.377		2.790	.006***
Age(26 ≤ ≤30 vs 21 ≤ ≤25)	.022	.116	.013	.188	.851
Age(31 ≤ ≤35 vs 21 ≤ ≤25)	-.018	.172	-.009	-.105	.917
Age(36 ≤ vs 21 ≤ ≤25)	.100	.251	.055	.397	.692
Marital status(Married vs Single)	.066	.096	.040	.688	.492
Education(Bachelor degree vs 3-yr college)	.033	.084	.021	.390	.697
Education(Master degree vs 3-yr college)	.092	.151	.037	.609	.543
Total clinical experience(5~<10 vs 1~<5)	.006	.122	.003	.047	.962
Total clinical experience(10~<15 vs 1~<5)	.237	.196	.110	1.212	.226
Total clinical experience(15~20 vs 1~<5)	.106	.261	.048	.408	.684
Total clinical experience(≥20 vs 1~<5)	.296	.315	.074	.941	.348
The level of demand in continuing education(I)	.616	.090	.352	6.884	.000***
The level of demand in continuing education(II)	.421	.077	.279	5.474	.000***
R ² =0.330, adj. R ² =0.305, F=12.825, p=0.000***, DW = 1.950					

p<0.01, *p<0.001

환자실간호사가 내과계병동, 외과계병동, 응급센터, 수술실(마취회복실), 외래간호사보다 직무교육 요구도(F=2.77, p<.018)가 유의하게 높게 나타났다. 질병치료에 필요한 의학적 지식에 대한 직무교육 요구도는 근무형태 따라 유의한 차이가 있었다. 근무형태가 상근직인 간호사가 교대근무 간호사보다 직무교육 요구도(F=3.25, p<.012)가 높게 나타났다.

4.6 직무교육 참여동기에 영향을 미치는 요인

직무교육 참여동기에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 대상자의 일반적인 특성에서 유의성을 보인 연령, 결혼유무, 교육수준, 임상경력 등을 가변수 처리한 후, 전문간호 영역의 직무교육 요구도와 질병치료에 필요한 의학 지식에 대한 직무교육 요구도를 독립변수로 하고 직무교육 참여동기를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다<Table 6>.

적합된 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며(p<0.001), 모형 설명력은 30.5%로 나타났다. 또한 Durbin-Watson의 통계량 값은 1.950으로 자기상관이 없는 것으로 나타났고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)는 모두 10 이하로 다중공선성이 없는 것을 확인하였다. 선정된 독립변수 중 연령, 결혼유무, 교육수준, 임상경력 등의 변수는 직무교육 참여동기에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며(p>.001), 전문간호 영역의 직무교육 요구도(p<.001)와 질병치료에 필요한 의학 지식에 대한 직무교육 요구도(p<.001)는 직무교육 참여동기에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 전문간

호 영역의 직무교육 요구도(B=0.616)와 질병치료에 필요한 의학 지식에 대한 직무교육 요구도(B=0.421)가 높을수록 직무교육 참여동기도 높아졌다.

5. 논의

본 연구는 임상간호사의 일반적 특성 및 간호교육 참여동기와 직무교육 요구도를 파악하여 직무교육의 효율성을 높이고 직무교육 프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 직무교육에 참여동기를 측정한 문항은 Grotelueschen등에 의해 개발된 참여 동기 척도(PRS)를 미국 간호사를 대상으로 참여 동기 척도(PRS)를 이용한 DeSilets[5]가 분류한 문항으로 사용하였다.

요인 별 평균이 가장 높은 것은 전문역량 향상과 개발이 5.44점 이었으며, 가장 낮은 평균을 나타낸 것은 개인 이익과 직업 안전성에 대한 요인으로 5.09점으로 나타났다. 선행연구인 DeSilets[5]와 Aucoin[6], Han & Lee[7], Kim[15]의 간호사를 대상으로 한 연구에서도 평균이 가장 높은 요인은 전문역량 향상과 개발이었고, 가장 평균이 낮은 요인은 개인이익과 직업 안전성에 대한 요인으로 나타나 본 연구와 일치하였다. 또한 Cervero[17]의 연구에서는 전문역량 향상 개발과 전문적인 서비스제공을 하나의 요인으로 보았을 때 제일 높은 동기요인으로 나타났다. 세부항목으로 30문항 가운데 평균 상위 3개를 보면 2개가 전문역량 향상과 개발의 요인에 속하고, 1개는 개인이익과 직업 안정성의 요인에 속하였다. 평균이 높

은 문항으로는 '새로운 간호 발전에 뒤지지 않고 따라 가기 위해'가 5.61점으로 가장 높게 나타났고, '업무에서 요구되는 지식과 기술을 개발하기 위해'가 5.60점으로 두 번째로 높았다. 세 번째로 높은 문항은 '자신의 전문적 발전 가능성을 향상시키기 위해'가 5.58점의 평균을 나타냈다. Aucoin[6]의 연구에서는 가장 높은 평균을 차지한 '업무에서 요구되는 지식과 기술을 개발하기 위해(6.40)'였으나, 본 연구에서는 두 번째로 높은 평균으로 나타났고, 김은정[15]의 연구에서는 '새로운 간호 발전에 뒤지지 않고 따라 가기 위해(5.57)'가 가장 높은 평균으로 나타났으며, 두 번째로 높은 평균으로는 '나의 지식과 기술을 간호 활동 요구에 더 부합하도록 하기 위해(5.53)'로 나타나 본 연구와는 차이가 있었다. 평균 하위 3개 중 2개가 개인 이익과 직업 안정성 요인의 문항에 속하였으며, 가장 평균이 낮은 문항은 '개인적인 재정 수익 가능성을 높이기 위해(4.62)'로 나타났고, '가족과 주변 사람들에게 도움이 되기 위해(4.71)', '간호실무관련 동료들의 생각에 의해 자극 받기 위해(4.99)'항목도 낮게 나타났다. 간호사를 대상으로 교육 참여 동기를 분석한 연구[6,7,15]에서도 본 연구와 일치하였다. 간호사가 간호 직무교육에 참여 하는 데에는 복합적인 동기가 작용하지만 개인적 이익이나 직업의 안정성 보다는 전문직으로서의 향상과 발전을 이루기 위해서가 더 크게 작용함을 알 수 있다. 간호사는 직무교육 참여동기에 보다 큰 관심을 가져야 한다. 그 동안 간호사 직무교육을 의무사항으로 여겨 참여동기에 대한 관심이 상대적으로 적었다. 직무교육에 참여하는 간호사 개인의 다양한 동기를 이해하는 것은 직무교육의 효과성을 높이는데 도움이 될 것이다. 또한 병원 차원의 교육 공가 지원 등이 확대되어야 하며, 간호사 직무교육이 간호사 개인은 물론 간호사가 속한 조직과 많은 환자들에게 도움이 된다는 점을 인식하고 소비가 아닌 투자로서의 인식전환이 필요하다.

본 연구에서 전문간호영역의 직무교육 요구도는 영역별로 병원감염관리 및 심폐소생술, 응급간호, 중환자간호, 심혈관계간호, 스트레스관리, 호스피스간호, 재활간호 순으로 나타났다. 이는 병원의 감염관리에 대한 중요성을 인식하고 있으며 간호사들이 응급상황에 대처하기 위한 업무를 우선 순위로 생각하고 있고, 최근 전문간호사 제도가 활성화되고 간호사들이 전문간호사에 대한 인식이 많아지면서 간호사 스스로도 자신의 분야에서 전문

화된 간호를 제공하고 싶은 욕구가 강해졌기 때문으로 보여진다.

질병치료에 필요한 의학적 지식에 대한 직무교육 요구도는 영역별로 산·염기 균형과 ABGA 판독에 관한 것, '해당 질병의 치료요법에 관한 지식, 약물투여와 그 약리작용 및 부작용, 체액, 전해질 불균형의 치료에 대한 이해, 특정질병과 식이요법과의 관계 순으로 나타났다. 이는 의학적 검사와 검사결과 판독을 위한 지식이 우선 순위로 나타난 결과를 뒷받침하는 것으로 간호사들이 환자의 치료과정을 파악하여 총체적인 간호를 제공하기 위한 노력으로 생각되며 이를 위해 병원 관리자들은 병원 내 교육 프로그램으로 국한되지 않는 의학적인 치료과정을 포함한 구체적인 교육내용을 개발하여 간호사들의 교육요구를 충족시켜 주어야 할 것으로 사료된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무교육 참여동기를 살펴보면, 연령에 따른 참여 동기의 차이에서 연령이 높을수록 참여동기 점수가 높게 나타났다. 연령이 높을수록 병원 직무교육이 더욱 필요하다고 인식하는 기존의 연구[5,7,15,18]들과 같은 결과를 나타냈다.

신규 간호사들은 실무경험이 적어 이론적 학습만으로 현장에서 어려움을 겪고 있는 경우가 많고, 반면 경력이 많을수록 환자에 대한 질적 간호서비스 제공과 급변하는 의료의 지식과 간호기술, 새로운 의료기기의 증가로 교육의 필요성을 더욱 느끼고 있는 것으로 알 수 있겠다. 또한 경력에 따른 참여 동기의 비교 분석에서 동료 학습과 상호작용의 동기가 경력 15년 이상에서 10년 미만의 경력을 가진 간호사 보다 더욱 중요한 요인이라 결과가 나왔는데, 이는 연령의 차이와 같은 맥락이라고 이해 할 수 있으며, 기존 연구[5,7,15] 결과와 같았다. 하지만 전문적 향상과 발전에 대한 동기는 5년 미만의 경력을 가진 간호사가 5년 이상의 경력을 가진 간호사 보다 더욱 필요한 한 동기라고 나타났는데, 이것은 학교의 이론적 학습과 실무 현장에서의 괴리감으로 더욱 향상 하겠다는 관점으로 해석된다.

학력의 차이에서 분석 해 보면, 동료 학습과 상호 작용에 대한 동기가 대학원 재학이상의 학력을 가진 간호사가 3년제 간호 대학 졸업이나 4년제 간호 대학 졸업의 학력을 가진 간호사 보다 더 높은 결과로 DeSilet, Han & Lee. Kim의 연구결과와 일치하였다[5,7,15]. 대학원 재학 이상의 학력을 가진 간호사가 직무교육 참여동기가 전문

학사 이상에서 보다 높았다. 이는 학력이 높을수록 배우고자 하는 경향이 강하다는 Jang의 연구[19]와 일치한다.

근무 부서에 대한 참여동기의 차이에서는 응급실이 중환자실, 내·외과계병동, 수술실(마취회복실), 외래 보다 높은 것으로 나타났다. 응급실은 내원환자의 중증도 증가와 응급실 과밀화 현상의 심화 등 국내 의료계 상황은 응급실 간호사의 업무를 더욱 과중하고 복잡하게 하고 있어 간호사에게 응급간호에 대한 지식과 기술력뿐만 아니라 상태변화가 심한 대상자에게 빠르고 정확한 사정과 여러 진료과들과 연계된 간호중재를 수행할 수 있는 능력, 보호자와의 관계조절 등이 복합적으로 요구되고 있기 때문인 것으로 생각된다[19].

학력 상승 계획에 대한 여부의 차이에서는 참여동기가 학력 상승을 계획하고 있는 간호사가 없는 간호사보다 높았다. 이는 강제적이지 않은 것에 대해 교육적 열의가 있다는 것은 학습 지향적인 성향이 있다는 맥락으로 이해되며, 전문적 향상과 발전의 동기가 높다는 선행연구[20,21]와 일치한다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무교육 요구도를 살펴보면 경력에 따른 직무교육 요구도는 전문간호 영역에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데 15년 이상 경력을 가진 대상자가 4.07점으로 1-5년 미만 경력자(3.83점)나 5-10년 미만 경력자(3.85점)보다 유의하게 높았다. 이러한 연구결과는 경력 1년 이하의 교육 요구도가 유의하게 높다고 보고한 Lee의 연구와는 상이한 결과였으나 [22,23], 10년 이상 경력을 가진 대상자가 1-5년 미만의 경력자보다 교육요구도가 높다고 보고한 Lee의 연구와는 일치하였다[24]. 본 연구에서 15년 이상 경력자의 교육 요구도가 높게 나타난 것은 경력이 높을수록 자신이 가진 지식과 기술의 부족함을 더욱 절실하게 느끼며 새로운 기술과 지식을 습득해야 할 필요성을 깨닫게 되기 때문인 것으로 생각된다.

본 연구 결과에서 간호교육 참여동기는 전문역량 향상과 개발 요인에서 가장 높았으며, 연령, 결혼유무, 교육수준, 임상경력에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 직무교육 요구도는 임상경력, 근무부서, 향후 학력상승 계획유무, 근무형태에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 이는 전문직으로서 최근 의료환경 변화에 민감하게 대처하기 위한 것으로 판단된다. 따라서 향후 보수교육, 실무교육 등 간호사 직무교육 계획 시 대상자들의 참

여동기와 교육 요구도를 반영하여 직무교육 프로그램을 계획하고 실시하는 것이 필요할 것으로 보인다.

또 직무교육 참여동기는 전문간호영역의 직무교육 요구도와 질병치료를 필요한 의학적 지식에 대한 직무교육 요구도로부터 영향을 받는 것으로 나타났다. 이는 국내와 미국간호사 모두 보수교육을 참여하는 목적이 전문적인 실무 지식과 기술 습득을 위한 것으로 나타난 선행연구 결과와 일치한다[25,26,27]. 그런데 간호사가 환자 진료업무에 필요한 자질과 전문성 향상에 요구되는 새로운 지식, 기술 및 태도를 습득하기 위해 필요되는 보수교육 및 실무교육은 본인의 필요성에 선택하는 대학원 교육이나 전문교육과정에 비해 참여동기가 낮은 것으로 알려지고 있다[28]. 미국의 경우도 마찬가지로 보수교육이수에 대해 많은 수의 간호사들이 화를 내거나 압박감을 느낀다고 하였다[29]. 따라서 보수교육 및 직무교육을 개발하고 운영하는 기관에서는 교육에 참여하는 간호사들의 태도가 긍정적이고, 자발적인 방향으로 전환될 수 있도록 교육요구도와 임상단계를 고려한 체계적인 교육개발 전략을 마련할 필요가 있음을 보여준다. 한편 본 연구 대상자들은 직무교육의 참여동기에 연령, 결혼유무, 교육수준, 임상경력 등은 영향을 받지 않는 것으로 나타났다. 이는 2013년 4월 28일부터 의료인 면허신고제가 전면 실시됨에 따라 연간 8시간 이상의 보수교육을 이수하지 않을 경우 면허신고를 할 수 없을 뿐만 아니라 면허효력이 정지되어 의료업무에 종사할 수 없기 때문에 연령, 결혼유무, 교육수준, 임상경력에 관계없이 간호사로 업무에 종사할 경우 보수교육에 참여해야 하기 때문으로 판단된다.

본 연구는 경기도 소재 일개 종합병원을 중심으로 연구가 이루어졌으므로 연구결과를 일반화하는데 유의할 필요가 있으며, 본 연구를 토대로 다음과 같이 제언한다.

첫째, 본 연구는 대상자들이 자기 보고식 설문조사로 진행했기 때문에 객관적인 평가가 이루어졌다고 볼 수 없다. 양적 연구방법이 아닌 질적 연구방법으로 참여이유와 직무교육 요구도를 밝히기 위한 탐색적 연구를 제언한다. 또 본 연구결과를 일반화하기 위해 보다 다양한 대상자를 확보하여 반복연구를 수행할 것을 제언한다.

둘째, 간호사들의 직무 교육 요구도를 반영한 다양한 직무교육 프로그램을 개발하여 직무교육에 대한 선택의 기회를 넓히고 교육의 효율성과 만족도를 높이는 것이 필요하다.

ACKNOWLEDGMENTS

This study received financial support from National Health Insurance Service Ilsan Hospital.

REFERENCES

- [1] J. H. Lee, "Nurses Shortage of Small and Medium Hospitals." from medical times Web site: <http://www.medicaltimes.com>(May 20, 2014).
- [2] B. J. Choi, K. S. Oh, "Study on Job Satisfaction Through Lifelong Education for Small & Medium Businesses Workers." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 10, No. 4, pp. 333-339, 2015.
- [3] M. J. Jung, "Study on the Needs, Accommodation and Satisfaction toward the Nursing Practice Programs of the Nurses in Small to Medium sized Hospitals." Master's thesis University of Nambu, 2012.
- [4] J. H. Go, M. R. Han, J. Hu, "The Analysis of Raw Data of Completion of Off-Line Continuing Education in Nursing in Seoul, 2008-2012." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 12, No. 6, pp. 527-538, 2014.
- [5] L. D. DeSilets, "Assessing Registered Nurses' Reasons for Participating in Continuing Education." *The Journal of Continuing Education in Nursing*, Vol. 26, No. 5, pp. 202-208, 1995.
- [6] J. W. Aucoin, "Participation in Continuing Nursing Education Programs by Staff Development Specialists." *Journal for Nurses in Staff Development*, Vol. 14, No. 5, pp. 219-226, 1998.
- [7] S. M. Han, H. S. Lee, "Nurses' Reasons for Participation in Continuing Nursing Education." *Korean Society for The Study of Vocational Education*, Vol. 29, No. 2, pp. 189-204, 2010.
- [8] S. S. Lee, "The Relationship among Participation Motivation, Commitment Experience, Class Satisfaction of Cultural Physical Education in College student's." Master's thesis, Dankook University, 2003.
- [9] H. G. Baek, "Relationship among Participation Motivation, Self-efficacy, Self-respect & Ceaseless Participation Intention of College Students in Mind Growth Program." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 10, No. 7, pp. 59-67, 2012.
- [10] D. O. Kim, "Nurse Career Management System: Educational Aspects and Clinical Nursing Community." *Seminars for Nurses Conception of the Career Management System*, pp. 42-59, 1998.
- [11] K. S. Jang, "Study on Establishment of Clinical Career Development Model of Nurses." Master's thesis, Yonsei University, 2000.
- [12] J. Y. Lee, "Study on the In-Service Education of Nurses in General Hospital in Seoul", Master's thesis, Ewha University, 1995.
- [13] S. L. Kim, "Study on Training of Clinical Practical Nurses perform Nursing Duties and Acceptance." Master's thesis, JunBuk University, 1994.
- [14] C. H. White, M. C. Maguire, "Job satisfaction and Dissatisfaction among Hospital Nursing Supervisors: The Applicability of Herzberg' theory." *Nursing Research*, Vol. 22, No. 1, pp. 25-30, 1973.
- [15] E. J. Kim, "Reasons for Participation in Hospital-based Continuing Education and Learning Trans-fer." Master's thesis, Kyunghee University, 2014.
- [16] M. J. Kwak, "A Study for Nurses Education Needs according to Competency-Specific Clinical Experience." Master's thesis, Korea University, 2007.
- [17] R. M. Cervero, "Place Matters in Physician Practice and Learning." *Continuing Educaion in the Health Professions*, Vol. 23, pp. 10-18, 2003.
- [18] Y. J. Sung, "Study on the Degree of Reception and Duty Satisfaction about the Continuous Education of the Nurse in General Hospital." Master's thesis, Kyunghee University, 1999.
- [19] G. O. Jang, "Recognition of Nurses about Lifelong Education in Hospital." Master's thesis, Kyungnam University, 2011.
- [20] J. K. Lee, K. H. Kim, Y. J. Yun, S. H. Lim, "Vocational Training Study on the Impact on

- Organizational Commitment-Focusing Certification of Qualification-." Journal of Digital Convergence, Vol. 10, No. 7, pp.23-29, 2012.
- [21] J. Y. Han, W. K. Lim, "The Effects of Participation Motive Level of the Volunteer Activities on the Social Capital Convergence Formation of the Elderly." Journal of Digital Convergence, Vol. 13, No. 6, pp.39-53, 2015.
- [22] S. H. Lee, "Study on the Practical Training Needs of Nurses working in Some Small Hospital in Seoul." Master's thesis, Seoul National University, 1997.
- [23] E. M. Choi, H. J. Lee, O. N. Kim, Y. H. Choi, "A Study on Convergence National Competency Standards(NCS) Development for Medical Record Specialist." Journal of Digital Convergence, Vol. 13, No. 6, pp.229-238, 2015.
- [24] K. S. Lee, "The Needs of Continuing Education among Hospital Nurses in Dae-jeon." Master's thesis, Eulji University, 2011.
- [25] J. A. Kim, "A Study of provide to Continuing Education Development Plan for Nurses. Korean Nurses Association, 2012.
- [26] M. A. Nalle, T. H. Wyatt, C. R. Myers, "Continuing Education Needs of Nurses in a Continuing Nursing Education State." The Journal of Continuing in Nursing, Vol. 41, No. 3, pp.107-115, 2011.
- [27] K. M. Choi, W. K. Lim, "The Effect of Participation Motivation of the Culture and Education Activities on the Psychological Well-being Convergence Formation of the Elderly." Journal of Digital Convergence, Vol. 13, No. 6, pp. 55-67, 2015.
- [28] S. M. Han, "Nurses' Reasons for Participation in Continuing Nursing Education." Master's thesis, Chung-Ang University, 2010.
- [29] K. Karen, "The Journey to Mandatory Continuing Education in Illinois." The Journal of Continuing Education in Nursing, Vol. 43, No. 5, pp. 195-196, 2012.

박 현 희(Park, Hyun Hee)



- 1999년 2월 : 한양대학교 행정대학원 졸업(행정학 석사)
- 2016년 8월 : 한양대학교 일반대학원 보건학과 박사졸업
- 2000년 1월 ~현재 : 국민건강보험 일산병원 수간호사
- 관심분야 : 보건교육, 간호교육
- E-Mail : hhpark767@gmail.com

이 광 옥(Lee, Kwang Ok)



- 2008년 8월 : 연세대학교 일반대학원 간호학 박사
- 2011년 3월 ~ 현재 : 상명대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 여성 및 노인 건강증진
- E-Mail : kolee@smu.ac.kr

김 순 옥(Kim, Soon Ok)



- 2011년 8월 : 이화여자대학교 일반대학원(간호학 박사)
- 2011년 10월 ~ 2012년 8월 : 경북대학교 간호학과 조교수
- 2012년 9월 ~ 2014년 2월 : 대구보건대학교 간호학과 조교수
- 2014년 3월 ~ : 신한대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 사례관리, 다문화
- E-Mail : kso6210@hanmail.net