

신규간호사의 핵심역량

김정아¹⁾ · 주민선²⁾ · 권경자³⁾ · 서희경⁴⁾ · 이순늬⁴⁾

¹⁾한양대학교 간호학부 교수, ²⁾서울여자간호대학 교수, ³⁾한세대학교 간호학과 조교수, ⁴⁾한양대학교 대학원 박사과정

Core Competencies for New Nurses

Kim, Jung A¹⁾ · Chu, Min Sun²⁾ · Kwon, Kyoung Ja³⁾ · Seo, Hee Kyung⁴⁾ · Lee, Soon Neum⁴⁾

¹⁾Professor, College of Nursing, Hanyang University

²⁾Professor, Seoul Womens College of Nursing

³⁾Assistant Professor, Department of Nursing, Hansei University

⁴⁾Doctoral Student, Graduate School of Nursing, Hanyang University

Purpose: The purpose of this study was to identify core competencies for new nurses and valuate the appropriateness and capability of core competencies. **Methods:** Mixed method was applied for the study. Qualitative data were obtained from preceptor and nurse manager utilizing an open-ended survey question and qualitative data analysis was conducted. The quantitative data were collected from 238 nurses (79 new nurses, 78 preceptors, 81 nurse managers) and descriptive statistics, ANOVA, χ^2 tests were applied. **Results:** Three themes (20 contents) were identified as core competencies: competency as an employee, competency to perform nursing care for patient, competency to maintain nursing expertise. New nurses recognized themselves as having higher competency as an employee and to perform nursing care for patient when compared to nurse managers. **Conclusion:** The findings identified core competencies for new nurses need to be reflected to developing human resource management strategies for hiring new nurses.

Key words: Clinical Competence, Nurses

I. 서 론

1. 연구의 필요성

오랫동안 간호계에서는 신규간호사가 실무를 위해 받아온 학교교육과 실제 임상간호실무에서 신규간호사에게 요구하는 것 사이에 간극이 존재한다는 것을 사실로 인정해 왔으며, 이러한 간극은 간호학생들이 학습하는 지식과 기술이 실제 임상간호실무에서 안전하고 독립적으로 수행되어야 할 기능과 불일치한다는 것을 나타낸다[1]. 병원 간호관리자의 10% 정도만이 신규간호사들이 안전하고 효과적인 간호를 제공할 수

있도록 완전히 준비되었다고 믿는 것으로 보고되었다[2]. 또한 간호관리자의 25% 정도만이 신규간호사의 업무수행에 완전히 만족하는 것으로 나타났고, 약 25%는 불만족 혹은 매우 불만족하는 것으로 나타났다[3]. 보건의료기관은 빈번히 신규간호사가 임상간호실무를 위해 충분히 준비되지 못했다는 비판을 제기하면서도, 실제로 학교교육의 어떤 부분이 변화되어야 하는지에 대한 근거자료를 제시하는 데 활용될만한 간호업무수행 결과에 대한 측정방법은 갖고 있지 않다[1]. 이에 현재 신규간호사가 갖추어야 하는 핵심역량에 대한 관심이 증가되고 있다.

간호사의 임상적 역량은 지식과, 기술, 그리고 임상간호업

주요어: 핵심역량, 간호사

Corresponding author: Kwon, Kyoung Ja

Department of Nursing, Hansei University, 30 Hanse-ro, Gunpo 15852, Korea.

Tel: 82-31-450-5380, Fax: 82-31-450-5379, E-mail: jaja33@hansei.ac.kr

* 본 논문은 2015년 병원간호사회에서 연구비를 지원받아 진행한 연구의 일부임.

투고일: 2016년 9월 30일 / 심사완료일: 2016년 10월 4일 / 게재확정일: 2017년 2월 16일

무를 성공적으로 수행할 수 있는 능력으로 정의할 수 있다[4]. Utley-Smith [5]는 신규간호사에게 요구되는 역량으로 건강 증진 역량, 감독 역량, 대인관계 및 의사소통, 직접간호, 컴퓨터 사용, 사례관리 역량 등 6가지 역량을 제시하면서 간호교육 현장에서 간호학생들에게 이들 역량을 준비시켜야 한다는 것을 주장하였다. Berkow 등[3]은 임상간호실무현장에서 요구되는 신규간호사의 간호실무 역량으로, 임상지식, 기술, 비평적 사고, 의사소통, 전문직관, 책임성 관리의 6가지 영역을 제시하고, 이들 영역에 속하는 36개 간호실무 역량 목록을 제시하였다. 이외에, 호주에서 신규간호사에게 요구되는 역량을 파악하기 위한 현상학적 연구가 시행된 바 있고[6], 미국에서 임상과 실무의 차이를 줄이기 위해 간호대학생을 대상으로 신규간호사에게 필요한 역량 개발 중재 연구가 이루어진 사례 [1]도 있다. 그러나 다양한 실무현장에서 신규간호사에게 우선적으로 요구되는 역량이 무엇인지에 대한 실증자료 역시 극히 제한적이다[5].

오늘날 간호사에게 요구되는 역량 그 중에서도 가장 우선 순위가 높고 모든 간호사들이 필수로 갖추어야 할 핵심역량에 대한 실증연구는 많지 않으며, 특히 신규간호사에게 요구되는 핵심역량을 규명한 연구는 더욱 제한적인 실정이다. 또한 간호 관리자의 유형 및 간호사의 등급에 따라 간호사에게 요구되는 역량에 대한 인식의 차이가 있는 것으로 일부 연구[5]되었으며, 실제 신규간호사를 교육시키는 인력인 프리셉터가 인지하는 핵심역량은 차이가 있을 것이라고 사료되나. 현재까지 신규간호사의 핵심역량에 대한 관리자와 간호사 간의 인식에 대한 차이를 시도한 연구는 없었다.

이에 본 연구에서는 신규간호사에게 필요한 역량 특히 가장 우선적으로 요구되며 모든 신규간호사가 필히 갖추어야 할 핵심역량에 대해 탐색해 보고, 해당 역량에 대해 간호 관리자 및 프리셉터 간호사, 신규간호사 간의 인식차이를 확인하고자 한다. 궁극적으로 이를 통해 간호학생이 졸업 시에 갖추어야 하는 핵심역량을 준비시키는 데 활용할 수 있도록 하여 신규간호사의 업무수행능력 향상에 기여하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 신규간호사가 갖추어야 할 핵심역량을 탐색해 보고, 간호학생이 졸업 시에 갖추어야 하는 핵심역량을 준비시키는 데 활용할 수 있는 효율적인 정보를 제공하는 것이다. 본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 신규간호사의 핵심역량을 도출한다.
- 2) 신규간호사의 핵심역량으로서의 적절성 및 보유정도에

대한 인식을 확인한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 신규간호사의 핵심역량을 확인하기 위한 트라이앵글레이션(triangulation) 연구로 신규간호사의 핵심역량 도출을 위하여 질적 연구방법을 사용하였으며, 신규간호사의 핵심역량에 대한 적절성 및 보유정도에 대한 인식을 확인하기 위하여 양적 연구방법을 사용하였다.

2. 연구절차에 따른 연구방법

1) 1단계: 신규간호사의 핵심역량 도출

질적 연구방법을 활용하여 병원간호관리자 및 프리셉터가 인식하는 신규간호사의 핵심역량을 확인하였다.

(1) 연구대상

신규간호사의 핵심역량 도출을 위하여 병원간호관리자와 프리셉터를 대상으로 개별 심층면담을 시행하였다. 본 연구참여자를 선정하기 위하여 상급종합병원 5개 기관(서울 소재 3개, 경기도 소재 2개)의 간호부에 연구의 목적 및 참여자 모집에 대한 계획서를 전달하였고 연구참여자 모집에 대한 협조를 요청하였다. 병원간호관리자는 연구참여에 대하여 자발적으로 참여 동의를 하였으며, 신규간호사가 근무하고 있는 부서의 병원간호관리자를 선정기준으로 하였다. 프리셉터는 2년 이상 신규간호사를 프리셉터로 교육한 경험이 있고 연구참여에 대하여 자발적으로 동의한 자를 선정기준으로 하였다. 각 기관별로 병원간호관리자, 프리셉터 각각 2명씩 선정하여 총 병원간호관리자 10명, 프리셉터 10명을 연구대상으로 하였다.

(2) 자료수집방법

자료수집기간은 2015년 8월 19일부터 10월 29일까지였다. 연구자는 연구의 목적, 기간, 자료수집방법, 연구참여 시의 보상 등에 대하여 구두로 설명하였고 연구 설명서를 전달하고, 연구동의서에 서명을 받았다. 면담은 연구진 중에서 질적 연구 수행의 경험이 많은 1명의 연구자가 실시하였다. 면담 장소는 병원근처 카페 또는 연구자의 사무실에서 이루어졌다. 면담시간은 약 1시간에서 1시간 30분 정도의 시간이 소요되었고, 면담을 하는 과정에서 중요하다고 생각되는 부분에 대해서는 간단한 메모를 하였다. 면담은 더 이상 새로운 내용

이 발견되지 않고 자료가 충분히 포화되었다고 판단되는 시점에서 종료되었다. 면담내용은 참여자의 동의를 받은 후 모두 녹음하였으며, 녹음한 내용은 연구보조원에 의하여 필사되었다.

연구참여자의 경험을 기술하기 위해서는 개방형 질문이 적절하므로[7], 본 연구에서는 개방형 질문을 개발하여 연구참여자에게 질문하였다. 면담 질문은 ‘간호사가 갖추어야 하는 능력(핵심역량)은 무엇이라고 생각하십니까?’, ‘임상현장에서 간호사가 업무수행을 위해 간호사가 갖추어야 하는 능력(핵심역량)은 무엇이라고 생각하십니까?’ 등이었다.

(3) 자료분석방법

신규간호사가 갖추어야 할 핵심역량은 질적내용분석방법을 사용하여 자료분석하였다. 연구자는 필사된 수집 자료를 여러 번 반복하여 읽으면서 수집된 자료에서 의미 있는 문장, 단락을 선택하여 개념화(소제목을 정함)하는 개방코딩을 한 후에[8], 단순히 유사하거나 관련되어 있는 개념을 분류하는 것이 아니라 현상을 나타내는 하위주제를 도출하였으며[9], 하위주제를 토대로 신규간호사가 갖추어야 할 핵심역량을 기술할 수 있는 주제를 도출하였다. 분석하면서 저자들 간의 의견이 일치하지 않을 때는 연구의 목적이 무엇인지 되돌아가서 다시 생각하면서 의견을 조율하였다.

또한 연구의 과학적 엄격성을 확보하기 위하여 Guba와 Lincoln [10]의 사실적 가치, 일관성, 중립성, 적용성의 전략을 활용하였다. 본 연구의 사실적 가치는 연구참여자에게 면담기록과 분석한 내용을 보여주어 분석한 내용이 연구참여자의 경험을 반영하고 있는지 확인하는 과정으로 확보하였다. 일관성을 유지하기 위해서 신규간호사로 근무한 경험이 있고 다양한 연구경험이 있는 다른 연구자들과 면담과정과 분석한 자료를 상호검토하고 논의를 통해 자료를 분석하였다. 중립성의 유지를 위하여 연구자들은 신규간호사의 역량에 대한 선입견이나 판단 없이 연구참여자의 경험을 있는 그대로 이해하고 현상이 어떤 것인가를 탐색하고자 노력하였다

2) 2단계: 신규간호사의 핵심역량으로서의 적절성 및 보유정도에 대한 인식

양적 연구방법을 활용하여 1단계에서 도출된 신규간호사의 핵심역량에 대하여 신규간호사, 프리셉터 및 병원간호관리자를 대상으로 핵심역량으로서의 적절성 및 실제 신규간호사의 보유정도에 대한 인식을 조사하였으며, 세 집단 간의 차이를 확인하였다.

(1) 연구대상

신규간호사의 핵심역량으로서의 적절성 및 보유정도에 대한 인식을 확인하기 위해 신규간호사, 프리셉터, 병원간호관리자를 연구대상으로 시행하였다. 프리셉터는 1년 이상 프리셉터로 활동을 한 간호사를 대상으로 하였고, 신규간호사는 채용 후 6개월 이상 1년 미만 근무한 간호사를 대상으로 선정하였으며, 병원간호관리자는 신규간호사와 근무한 경험이 있는 수간호사 또는 간호팀장을 대상으로 하였다. 자료수집 대상자 수는 G*Power 3.1.2 프로그램을 이용하여, ANOVA에 필요한 표본 수를 산출하였다. 유의수준 .05, 효과크기(effect size) .20, 검정력 .80, 그룹수 3으로 산출한 결과 표본 수는 200명이었으나, 연구대상자 탈락 등을 고려하여 신규간호사 80명, 프리셉터 80명, 병원간호관리자 82명을 대상으로 자료수집을 시행하였다.

(2) 연구도구

1단계에서 도출된 신규간호사의 핵심역량 20가지 항목을 사용하여 신규간호사 핵심역량으로서의 적절성 및 신규간호사의 실제 보유정도에 대한 인식을 측정하였다. 본 도구는 사회직장인으로서의 능력, 환자 간호수행을 위한 능력, 간호전문성 유지를 위한 능력 등 3가지 영역으로 구성되었으며, 총 20문항, 5점 척도로 구성하였다. 점수가 높을수록 신규간호사로서의 핵심역량으로서의 적절성과 보유정도를 높게 인식하는 것을 의미한다. 본 연구에서 본 도구의 Cronbach's α 는 .89였다.

(3) 자료수집방법

2단계의 자료수집기간은 2015년 12월 10일부터 2016년 1월 21일 까지였다. 연구자는 연구의 목적, 기간, 자료수집방법, 연구참여 시의 보상 등에 대하여 서면으로 전달하고 연구동의서에 서명을 받았다. 서울소재 상급종합병원 4곳, 경기도 소재 상급종합병원 3곳을 대상으로 각 신규간호사 80명, 프리셉터 82명, 병원간호관리자 80명을 대상으로 자료를 수집하였으며, 그 중 설문응답이 불충분한 4부를 제외하고 총 238명(신규간호사 79명, 프리셉터 81명, 병원간호관리자 78명)의 응답을 분석에 포함시켰다.

(4) 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용해 분석하였다. 연구대상자의 일반적 특성은 서술통계인 평균, 표준편차, 빈도, 백분율 등을 이용하여 분석하였다. 신규간호사의 핵심역량으로서의 적절성 및 보유정도에 대한 신규간호사, 프리

셍터, 병원간호관리자의 인식은 서술통계인 평균, 표준편차, 빈도, 백분율 등을 이용하였으며, 집단 간 차이는 ANOVA, x^2 test, 사후 분석은 Scheffé test를 사용하여 분석하였다.

3. 윤리적 고려

본 연구는 연구자가 소속된 기관의 임상연구심의위원회 (Institutional Review Board, IRB)로부터 승인(승인번호: HYI-14-066-3)을 받은 후 진행하였다. 각 연구단계별로 연구 대상자에게는 면대면 혹은 서면으로 연구 및 설문조사의 목적, 설문 기재 방법, 연구자료의 비밀보장, 설문 작성 중 연구 참여 포기 가능 등에 대한 설명을 하고, 자의로 본 연구 및 설문작성에 참여하기로 동의하는 자에 한해 사전 서면동의를 받은 후 설문조사를 진행하였다. 설문지는 연구대상자가 직접 작성하도록 하였으며, 응답한 내용의 비밀 보장을 위해 설문지는 무기명으로 작성해 동의서와 별도의 봉투에 수거하였다.

III. 연구결과

1. 신규간호사의 핵심역량 도출

1) 연구대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 병원간호관리자, 프리셉터는 각각 10명 이었으며, 일반적인 특성은 다음과 같다(Table 1). 프리셉터의 연령은 28~41세였으며, 학위는 석사과정 이상이 3명이었다. 총 간호사 경력은 6~18년이였다. 프리셉터로서의 경력기간은 2~13년이였다. 병원간호관리자의 연령은 42~51세였으며, 학위는 석사과정 이상이 6명이였다. 직위는 수간호사 또는 파트장, Unit Manager였으며, 총 간호사 경력은 20~29년이였다.

2) 신규간호사의 핵심역량

신규간호사의 핵심역량을 분석한 결과는 개념은 76개가 도출되었다. 이를 토대로 20개의 하위주제를 확인하였고, 3개의 주제가 도출되었다.

(1) 주제 1. 사회직장인으로서의 능력

연구참여자들은 신규간호사가 대학생이 아닌 사회의 구성원으로 직장 생활에 적응해야 하므로 간호사로서의 전문성보다 기본적인 직장 생활에 필요한 능력이 우선적으로 필요하다고 제시하였다. 신규간호사는 긍정적으로 사고하고 적극적인

태도로 자신의 일에 책임을 지는 인성을 갖추어야 한다. 업무 수행에서는 다른 사람을 배려할 수 있어야 하고, 함께 일하는 동료 및 선배에게 예의를 갖추며, 다른 사람과의 대인관계에서 교감할 수 있어야 한다. 필요한 경우에는 자신의 주장을 할 수 있어야 하며, 스트레스 또는 부정적인 감정과 같은 자기 감정을 관리할 수 있어야 한다.

• 긍정적 태도

자신의 업무에 적극적인 태도로 임하며, 자발적으로 업무를 수행하는 태도가 필요하다. 업무에서 발생하는 문제상황에서는 긍정적인 사고를 하며, 근면 성실한 태도가 요구된다.

익당은 잘 모르고 시작하고 서툰데 하지만 내가 노력하면 할 수 있다고 생각하는 간호사들은 다 살아남는 것 같아요. 그런 게 성격에서 오는 것 같기도 하고. 할 수 있다 라고 생각하는 간호사들(병원간호관리자 3).

• 배려하는 마음

간호사로서의 업무 수행을 위해서는 다른 사람을 도와주려는 자세나 다른 사람을 배려하는 마음을 기본적으로 갖추어야 한다.

조금은 더 경험을 많이했으면 좋겠다고 생각해요. 근데 그 경험이라는게 꼭 아르바이트를 한다거나 쪽방가서 자는 걸 말하는 게 아니라 친구를 통해 할 수 있는 것도 많은데, 기본적으로는 그 사정을 좀 이해해주고 풀어주는 게 있었으면 하는 생각이 들어요(병원간호관리자 3).

• 직장예의

직장에서 요구되는 직장예절이 신규간호사에게도 필요하다. 특히 선배간호사에게 예의를 갖추어야 한다.

이 친구가 잘못을 해서 물어보면 반응이 좀 낯선 게 한 친구는 수긍하면서 얘기하는데 그렇지 않고서는 내가 뭐 잘못 했는데요? 이게 맞지 않나요? 라고 하는 친구도 있거든요. 자기 주장만 주장하는 친구가 있고, 언어어에서 사회성이 부족하거나 하는 친구들은 느껴지더라고요(프리셉터 6).

• 교감하는 대인관계

동료 간호사 이외에도 다른 직종 근무자, 환자, 보호자 등 다양한 사람들과의 관계에서 교감할 수 있어야 한다.

Table 1. Demographic Characteristics of Research Participants

No	Nurse managers						Preceptors									
	Age (yr)	Academic degree	Position	Work unit	Career (yr)	Marital Status	Religion	No	Age (yr)	Academic degree	Position	Work unit	Career (yr)	Marital status	Religion	Preceptor experience (yr)
1	47	Master	Leader of the part	Recovery room	25	Married	-	1	30	Bachelor	Staff	RM ward	7	Not married	Christianity	4
2	46	Master	Leader of the part	IM ward	25	Married	Christianity	2	29	Bachelor	Staff	NS ICU	7	Not married	Christianity	3
3	47	Bachelor	Head nurse	GS ward	24	Not married	-	3	32	Bachelor	Staff	ER	10	Married	-	2
4	48	Bachelor	Head nurse	IM ward	26	Married	Catholicism	4	28	Bachelor	Staff	MICU	7	Not married	Christianity	3
5	50	Master	Head nurse	OS ward	27	Married	Christianity	5	31	Bachelor	Staff	MICU	8	Married	-	2
6	51	Master	Head nurse	IM ward	29	Married	Buddhism	6	31	Master	Staff	MICU	8	Not married	Buddhism	3
7	49	Bachelor	Head nurse	URO ward	24	Married	Buddhism	7	33	Bachelor	Staff	SICU	9	Not married	-	5
8	42	Master	Head nurse	PS ward	20	Married	-	8	41	Master	Staff	IM ward	18	Married	-	13
9	44	Master	Unit manager	Administration Part	22	Married	Catholicism	9	29	Bachelor	Staff	IM ward	6	Not married	Christianity	2
10	45	Bachelor	Head nurse	IM ward	22	Married	Catholicism	10	31	Master	Staff	SICU	8	Not married	Buddhism	2

IM=Internal medicine; GS=General surgery; OS=Orthopedic surgery; URO=Urology; PS=Plastic surgery; RM=Rehabilitation medicine; NS ICU=Neurology surgery intensive care unit; ER=Emergency room; MICU=Medical intensive care unit; SICU=Surgical intensive care unit.

간호사라는 직업은 혼자 일 하는 게 아니잖아요. 변수가 너무 많잖아요. 보호자나 환자나 경력간호사나 관계되는 부서도 많으니까 대인관계도 하나의 능력이라고 생각해요(프리셉터 4).

• 자기주장 표현

자신의 과오나 실수에 대하여 성찰할 수 있어야 하고, 자기의 생각이나 주장을 적절하게 표현할 수 있어야 한다.

밖으로 표출을 잘 못하는 것 같아요. 뭔가를 얘기를 했을 때 자기의 생각을 응대하는 간호사가 있는데, 아담을 맞으면서 전전 자신감이 없어지면서 나는 때 이력까 라고 생각하고(병원 간호관리자 3).

• 자기감정 관리

직장 생활에서 경험하는 감정적인 스트레스를 스스로 극복할 수 있어야 하며, 표현할 수 있어야 한다. 자신의 실수를 인정하고 부정적인 상황을 견뎌낼 필요가 있다. 자기감정을 조절하고 견뎌 내어 신체적, 정신적으로 자신을 관리할 수 있어야 한다.

과중된 업무와 스트레스를 받으면, 제가 신규 때 견뎌던 이유는 동기랑 매일 일 끝나고 뭘 먹으면서 스트레스를 풀었어요. 그래서 견딜 수 있었어요. 그래서 스트레스를 얼마나 잘 풀어낼 수 있는지 보면 좋은 것 같아요(프리셉터 2).

(2) 주제 2. 환자간호수행을 위한 능력

연구참여자들은 신규간호사는 환자 간호를 수행하는데 가장 기본적인 간호사로서 능력이 필요하다고 하였다. 신규간호사는 기본적인 간호술이나 지식을 갖추고 있어야 하며, 자신의 업무에 자신감을 갖고 간호사로서의 자긍심을 가지고 있어야 한다. 환자를 위하는 마음과 인간에 대한 이해를 바탕으로 간호를 제공해야 하며, 간호업무수행에서 동료와의 원만한 관계를 형성할 수 있어야 하며, 동료의 도움을 받아들이고 배우려는 태도를 갖추어야 한다. 또한 임상현장에서 발생하는 다양한 문제 상황을 파악하여 이를 해결할 수 있어야 한다.

• 간호실무수기

간호실무에서 적용되는 원칙을 준수할 수 있어야 하며, 기본간호술 수기를 시행할 수 있어야 한다.

투약 에러를 똑같은 걸 계속 내거나. 정말 무서운 일인데 그걸 똑같이 에러를 낸다는 게 쯤 그래서. 기본적으로 간호업무

를 수행할 수 있는 지식과 수행능력은 있어야 한다고 생각해요(병원간호관리자 4).

• 기본적 간호학 지식

환자간호에 있어서 가장 기본이 되는 의학용어, 간호지식이 갖추어야 하며, 기본적인 해부 생리학적 지식 등이 필요하다.

학교에서 배우고 나오는 건 기본적으로 기본지식은 다 알고 있어야 한다고 생각해요. 기본 의학용어랑 기본적인 간호지식만 알고 왔으면 좋겠어요. 기본간호학만 성실히 하고 왔으면 좋겠어요(프리셉터 7).

• 간호전문직관

자신의 업무수행에 대해 자신감을 갖고 수행할 수 있어야 하며, 간호사에 대한 자긍심과 자신만의 간호에 대한 철학을 갖추어야 한다. 또한 간호윤리가 정립되어 있어야 한다.

간호사가 어떤 일을 하든지 사전에 충분히 알았으면 좋겠어요. 처방을 받아서 수행하는 것부터 시작해서 사람을 늘 대해야 하고 그런 정보를 많이 알고 마음의 준비를 하고 온 사람. 어떤 상황이 닥치면 어떻게 해야지, 나는 어떤 간호사가 될 거야 그런 내면적인 준비가 된 간호사가 잘 할 것 같아요(병원 간호관리자 5).

• 인간 존중 사고

인간에 대한 이해를 바탕으로 간호를 수행하는데 있어서 생명을 존중하고 최선을 다하는 자세가 필요하다.

인생의 기준은 환자나 보호자에게 어떤 마인드든 갖고 대상자를 대해야 하는지 입담은 따뜻한 마음을 가진 사람이요(병원 간호관리자 6).

• 수용적 태도

열린 마음으로 다른 사람의 도움을 수용할 수 있어야 하고 배우려는 자세를 갖추어야 한다.

여기저기서 하는 말을 잘 들어야 하는데, 내 고집대로만 하는 신규들이 있어요. 예를 들어 내가 이렇게 배워서 이렇게 했는데. 병동선생님이 그건 그거보다 이렇게 하는 게 좋아 하면 그렇게 하면 되는데 처음 배운 대로만 하는 신규가 있어요. 그런 나아가지 않는 거예요(프리셉터 2).

• 원만한 업무관계

원만한 동료관계를 형성할 수 있어야 하며, 타직종 근무자와의 관계를 원만하게 유지하여 업무를 할 수 있어야 한다.

뺨투에서 보이는데, 뺨하는 게 아 다르고 어 다르다고 뺨이 센 친구들이 있어요. ‘선생님 이거 왜 이렇게 하셨어요’라고 한다던가. 뭘 물어볼 때 상대방에게 기분 나쁘게 물어보는 경우가 있어요(프리셉터 2).

• 상황에 따른 업무 우선순위 결정

현장에서 발생하는 동시 다발적인 상황에서 문제상황을 파악할 수 있어야 하며, 업무에 대해 우선순위를 정할 수 있어야 한다.

간호사들은 업무가 순강적으로 많은 일이 일어나니까 우선순위를 어떻게 두고 판단하냐에 따라 달라지니까 통괄적으로 보지 못하고 판단하지 못하면 딜레이 되고, 지적을 받는거죠(병원간호관리자 2).

• 임상현장 환자문제 해결

이론으로 학습한 내용을 현장에 적용하여 문제 상황을 해결할 수 있어야 한다.

환자 상태를 파악하고 변화에 대처할 수 있는 게 간호사의 업무가 아닐까요. 중환자실은 보호자가 없고 환자가 의식이 없으니까 내가 환자 문제를 발견해내는 가장 최전선에 있는 사람이잖아요(프리셉터 6).

(3) 주제 3. 간호전문성 유지를 위한 능력

연구참여자들은 신규간호사는 근무해야 하는 병원환경이나 조직에 대해 이해할 수 있는 능력을 갖추어야 하며, 간호사로서의 자신의 전문성을 향상시키고, 간호의 질 개선을 위해 노력하며, 전문가로서의 자신을 개발하고자 하는 능력을 갖추어야 한다고 제시하였다.

• 간호조직 문화이해

간호사가 근무하게 되는 병원의 물리적 환경에 적응할 수 있어야 하며, 3교대 근무로 인한 동료간호사와 협업하면서 발생하는 문제들에 대한 이해, 간호사 조직에서 발생하는 다양한 상황 등에 대하여 이해해야 한다.

어느 직장이든 마찬가지로 인게 와서 적응한다는건 업무특익

친다는 것도 있지만 식제호는 구성원으로 어떻게 스며드는가가 더 문제죠. 기존의 간호사나 신규간호사나 구성원으로 어떻게 동화되는가가 더 큰 문제죠(병원간호관리자 2).

• 업무에 대한 자긍심

간호사로서 자긍심을 갖고 업무수행에 대한 자신감이 있어야 한다.

내가 간호사로서 업무 자체에 긍지를 갖고 열심히 해야겠다는 마음가짐을 갖는 게. 간호사라는 직업 자체에 대해 이해하고 내가 하고 싶다고 느끼는 친구를 걸러낼 수 있으면 좋겠다고 생각했거든요(프리셉터 6).

• 능동적 태도

진취성을 갖고 스스로 업무를 찾아서 수행하여야 한다.

간호사가 하는 일이 정해져 있잖아요. 근데 정해져있는 일 말고도 이게 많은 일이 있거든요. 그런 일을 찾아야 하는데. 그걸 찾아서 하는 능력이요(프리셉터 1).

• 지속적 전문지식 습득

기본적인 간호지식 이외에 근무부서에서 많이 경험하는 질환에 대한 심도 깊은 이해를 위해 전문적인 지식을 습득하기 위해 지속적으로 학습해야 한다.

업무에 대한 열정이 있어야 할 것 같고, 계속 공부하는 거 싫어하지 않아야 하는 것 같아요. 잘 받아들이는 거 있잖아요(프리셉터 6).

• 간호의 질 개선노력

환자 간호 이외의 근무부서에서 수행하는 다양한 업무에 참여할 수 있어야 하며, 필요에 따라서 리더십을 발휘할 수 있어야 한다.

옛날에는 이거 찾아라 하면 이게 뭐까? 왜 이러지? 하는 질문이 있었어요. 요즘은 질문이 없어요. 하다가보면 ‘선생님 이거 이렇게 하나요?’하는 질문이 있어야 하는데 질문이 없는 것 같아요. 왜 이걸까 하는 생각이 없어요(병원간호관리자 1).

• 자기개발노력

간호사로서 전문성을 갖추기 위해서는 실무에서 필요로 하는 지식, 기술 이외에 외국어 학습, 대학원 진학 등 여러 방면에

서 자기 발전을 위한 노력을 지속해야 한다.

자기개발이 전문성양을 키우는 건 아니고 자기가 뭘 원하는 지에 대한 희망과 꿈을 찾아갈 수 있는. 전문간호사가 끝인 간호사는 당연히 전문성 향상을 하기 위해 노력을 할 거고. 다른 꿈이 있고 간호하는 데에 있어서 재미를 느낄 수 있는 자기개발 능력은 필요하다고 봐요(병원간호관리자 8).

2. 신규간호사 핵심역량으로서의 적절성 및 보유정도에 대한 인식

1) 연구대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 신규간호사의 일반적 특성은 Table 2와 같고, 프리셉터와 병원간호관리자의 일반적인 특성은 Table 3과 같다.

신규간호사는 여성이 96.2%(76명)였으며, 나이는 평균 23.92 ± 1.80세이었다. 98.7%(78명)가 미혼이었으며, 종교는 없는 경우가 60.8%(48명)로 가장 많았으며, 최종학력은 4년제 대학 졸업이 83.5%(66명)였다. 73.4%(58명)가 내외과계 병동 간호사였고, 간호학과 선택동기는 26.9%(21명)가 적성과 흥미가 맞아서가 가장 많았으며, 졸업 시 성적은 85.9%(67명)가 상위 30% 이내 인 것으로 나타났다. 간호학 만족도는 보통이 53.2%(42명)로 가장 높았으며, 실습만족도는 82.9%(63명)가 보통 이상 인 것으로 나타났다.

프리셉터는 여성이 98.8%(80명)였으며, 나이는 평균 31.80 ± 5.49세였다. 미혼은 64.2%(52명)였으며, 종교는 없음이 51.9%(42명)가 가장 많았다. 최종학력은 4년제 대학 졸업이 53.8%(43명)로 많았다. 현재 부서는 내외과계 병동이 72.9%(59명)로 가장 높았다. 병원경력은 평균 9.27 ± 5.45년이었으며, 프리셉터로서 신규간호사 교육을 해온 총 시간은 평균 36.28 ± 44.44개월이었으며, 프리셉터로서의 역할에 대해서는 55.1%(43명)가 보통이라고 응답하였다.

병원간호관리자는 여성이 100.0%(78명)였으며, 나이는 평균 45.45 ± 5.68세였다. 기혼이 84.6%(66명)로 대부분이었다. 종교는 없음이 37.2%(29명), 최종학력은 석사 졸업 이상이 76.9%(60명)로 가장 많았다. 현재부서는 내외과계 병동이 75.7%(56명)로 가장 많았으며, 병원경력은 평균 23.12 ± 5.67년이었다. 관리자 경력은 평균 9.04 ± 6.83년이었다.

2) 신규간호사 핵심역량으로서의 적절성에 대한 인식

1단계에서 도출된 신규간호사 핵심역량 20가지 요소에 대해 신규간호사 핵심역량으로서의 적절성에 대한 인식을 신규

Table 2. Demographic Characteristics of New Nurses (N=79)

Variables	Categories	n (%) or M±SD
Gender	Male	3 (3.8)
	Female	76 (96.2)
Age (yr)		23.92±1.80
Marital status	Married	1 (1.3)
	Not married	78 (98.7)
Religion	Christianity	17 (21.5)
	Catholicism	11 (13.9)
	Buddhism	3 (3.8)
	None	48 (60.8)
Academic degree	Diploma	12 (15.2)
	Bachelor	66 (83.5)
	≥ Master	1 (1.3)
Work unit	Medical, surgical ward	58 (73.4)
	Obstetrics, gynecology, pediatric ward	3 (3.8)
	Intensive care unit	12 (15.2)
	Emergency room, operation room, etc	6 (7.6)
*Selection motivation for nursing (n=78)	Aptitude for nursing	21 (26.9)
	Opportunity to go abroad	5 (6.4)
	To help others	9 (11.6)
	To get a job	12 (15.4)
	Others' suggestion	15 (19.2)
	Higher-paying job	1 (1.3)
	Professional job	15 (19.2)
*Graduation standing (n=78)	≥ High rank 10%	29 (37.2)
	≥ High rank 30%	38 (48.7)
	≥ High rank 50%	7 (9.0)
	≥ High rank 100%	4 (5.1)
Satisfaction for nursing	Satisfied	35 (44.3)
	Fair	42 (53.2)
	Unsatisfied	2 (2.5)
*Satisfaction for clinical training (n=76)	Satisfied	26 (34.2)
	Fair	37 (48.7)
	Unsatisfied	13 (17.1)

*No response excluded.

간호사, 프리셉터, 병원간호관리자에서 각각 확인하고 각 그룹간의 차이를 비교하였다(Table 4).

대부분의 항목이 4.0 이상으로 해당 요소가 신규간호사의 핵심역량으로 평가하기에 적절하다고 생각하였으며, ‘자기주장을 적절하게 표현한다’라는 항목은 3.84 ± 0.75점으로 다른 항목에 비해 다소 낮았으나 3.5 이상으로 적절성에는 문제가 없다고 인지하는 것으로 나타났다.

신규간호사, 프리셉터, 병원간호관리자간의 문항별 차이를 살펴보면, ‘업무에 긍정적인 태도를 취한다’, ‘사람에 대해 배려하는 마음을 갖는다’, ‘기본적인 직장예의를 지킨다’, ‘교감

Table 3. Demographic Characteristics of Preceptors and Nurse Managers

Variables	Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Preceptors (N=81)	Gender	Male	1 (1.2)
		Female	80 (98.8)
	Age (yr)		31.80±5.49
	Marital status	Married	29 (35.8)
		Not married	52 (64.2)
	Religion	Christianity	17 (21.0)
		Catholicism	10 (12.3)
		Buddhism	12 (14.8)
		None	42 (51.9)
	*Academic degree (n=80)	Diploma	27 (33.7)
		Bachelor	43 (53.8)
		≥ Master	10 (12.5)
	Work unit	Medical, surgical ward	59 (72.9)
Obstetrics, gynecology, pediatric ward		3 (3.7)	
Intensive care unit		12 (14.8)	
Emergency room, operation room, etc		7 (8.6)	
Career (yr)		9.27±5.45	
Preceptor experience (month)		36.28±44.44	
*Satisfaction for preceptor' role (n=78)	Satisfied	25 (32.1)	
	Fair	43 (55.1)	
	Unsatisfied	10 (12.8)	
Nurse managers (N=78)	Gender	Male	0 (0.0)
		Female	78 (100.0)
	Age (yr)		45.45±5.68
	Marital status	Married	66 (84.6)
		Not married	12 (15.4)
	Religion	Christianity	20 (25.6)
		Catholicism	13 (16.7)
		Buddhism	16 (20.5)
		None	29 (37.2)
	Academic degree	Diploma	3 (3.8)
		Bachelor	15 (19.3)
		≥ Master	60 (76.9)
	*Work unit (n=74)	Medical, surgical ward	56 (75.7)
Obstetrics, gynecology, pediatric ward		4 (5.4)	
Intensive care unit		10 (13.5)	
Emergency room, operation room, etc		4 (5.4)	
Career (yr)		23.12±5.67	
Manager experience (yr)		9.04±6.83	

*No response excluded.

하는 대인관계를 형성한다’, ‘자기주장을 적절하게 표현한다’, ‘자기감정을 긍정적으로 관리한다’, ‘간호전문직관을 갖는다’, ‘인간존중사고를 바탕으로 환자를 대한다’, ‘조언 및 지도내용 등을 수용한다’, ‘원만한 업무관계를 형성한다’, ‘조직문화를 이해한다’, ‘업무에 대한 자긍심을 갖는다’, ‘능동적 태도로 업무를 추진한다’, ‘지속적으로 전문지식을 습득한다’는 신규간

호사, 프리셉터보다 병원간호관리자가 신규간호사로서의 핵심역량으로 적절하다고 더 높게 인지하고 있었다.

‘기본적 간호학 지식을 활용한다’는 신규간호사보다 병원간호관리자가, ‘간호의 질 개선을 위해 협력한다’는 프리셉터보다 병원간호관리자가 더 높게 적절하다고 인지하고 있었다. 각 영역별로 살펴보면, 환자간호수행을 위한 능력(4.43±0.52)

Table 4. Appropriateness for Core Competency of New Nurse

New nurse core competency		Total (n=238)	New nurse ^a (n=79)	Preceptor ^b (n=81)	Nurse manager ^c (n=78)	F	p	Scheffé
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD			
Competency required as an employee	Having a positive attitude toward job	4.53±0.61	4.27±0.69	4.49±0.59	4.83±0.37	19.69	< .001	a, b < c
	Having considerable mind for people	4.52±0.60	4.34±0.67	4.45±0.59	4.77±0.42	11.70	< .001	a, b < c
	Having the basic etiquette at the workplace	4.56±0.57	4.37±0.64	4.53±0.57	4.79±0.40	11.76	< .001	a, b < c
	Establishing interpersonal relationship	4.48±0.62	4.32±0.71	4.44±0.61	4.68±0.47	7.11	.001	a, b < c
	Telling one's opinion properly	3.84±0.75	3.59±0.08	3.84±0.75	4.28±0.61	18.93	< .001	a, b < c
	Managing one's feeling positively	4.42±0.63	4.32±0.69	4.30±0.64	4.65±0.50	8.18	< .001	a, b < c
	Total	4.40±0.49	4.20±0.53	4.33±0.47	4.66±0.33	21.29	< .001	a, b < c
Competency required to perform nursing care for patient	Performing basic nursing skills	4.44±0.67	4.35±0.71	4.44±0.72	4.54±0.57	1.57	.209	
	Applying basic nursing knowledge	4.47±0.64	4.37±0.71	4.43±0.68	4.63±0.48	3.66	.027	a < c
	Having nursing professional value	4.32±0.71	4.19±0.75	4.24±0.73	4.54±0.59	5.66	.004	a, b < c
	Caring patients with a respect for human beings	4.56±0.61	4.34±0.69	4.50±0.63	4.85±0.36	15.27	< .001	a, b < c
	Accepting advice and comments	4.47±0.60	4.33±0.65	4.40±0.60	4.68±0.47	7.90	< .001	a, b < c
	Establishing a harmonious relationship	4.33±0.61	4.25±0.75	4.33±0.61	4.68±0.47	10.45	< .001	a, b < c
	Determining priority on nursing tasks depending on the situation	4.51±0.66	4.44±0.79	4.53±0.63	4.56±0.52	0.68	.505	
	Solving a patient's problem in a clinical situation	4.27±0.72	4.24±0.80	4.15±0.74	4.41±0.59	2.64	.073	
Total	4.43±0.52	4.31±0.61	4.37±0.52	4.61±0.33	7.25	.001	a, b < c	
Competency required to maintain nursing expertise	Understanding nursing organizational culture	4.16±0.73	4.06±0.80	4.05±0.77	4.38±0.54	5.45	.005	a, b < c
	Having self-esteem on nursing tasks	4.25±0.67	4.01±0.72	4.13±0.62	4.62±0.51	20.44	< .001	a, b < c
	Implementing nursing tasks with active attitude	4.30±0.67	4.16±0.64	4.13±0.74	4.62±0.51	14.04	< .001	a, b < c
	Continuing to learn professional knowledge	4.52±0.58	4.43±0.61	4.43±0.59	4.72±0.50	6.72	.001	a, b < c
	Cooperating in the improvement of the quality of nursing	4.20±0.71	4.18±0.65	4.04±0.75	4.38±0.70	4.81	.009	b < c
	Promoting self-development	4.05±0.75	3.92±0.74	4.03±0.72	4.19±0.76	2.62	.075	
Total	4.24±0.53	4.12±0.54	4.13±0.52	4.48±0.45	12.31	< .001	a, b < c	

이 신규간호사의 핵심역량으로 가장 적절하다고 인지하였으며, 사회직장인으로서의 능력(4.40±0.49), 간호전문성 유지를 위한 능력(4.24±0.53)의 순으로 나타났다. 신규간호사와 프리셉터는 환자간호수행을 위한 능력(4.31±0.61, 4.37±0.52), 사회직장인으로서의 능력(4.20±0.53, 4.33±0.47), 간호전문성 유지를 위한 능력(4.12±0.54, 4.13±0.52)의 순으로 신규간호사의 핵심역량으로 적절하다고 인지하였으나, 병원간호관리자는 사회직장인으로서의 능력(4.66±0.33)을 가장 적절하다고 응답하였으며, 환자간호수행을 위한 능력(4.61±0.33), 간호전문성 유지를 위한 능력(4.48±0.45)의 순으로 응답하였다. 또한 각 그룹간의 차이를 확인한 결과 세 영역 모두 병원간호관리자가 신규간호사, 프리셉터보다 신규간호사가 갖추어야 할 핵심역량으로 더 적절하다고 높게 인지하였다.

3) 신규간호사의 핵심역량에 대한 보유정도

1단계에서 통해 도출된 신규간호사 핵심역량 20가지 요소에 대해 신규간호사, 프리셉터, 병원간호관리자가 인식하고 있는 신규간호사 채용 당시 핵심역량 보유정도 및 각 그룹별 차이를 비교한 결과는 Table 5에 제시하였다.

‘기본적인 직장예의를 지킨다’ 3.75±0.69점, ‘사람에 대해 배려하는 마음을 갖는다’ 3.72±0.69점, ‘업무에 긍정적인 태도를 취한다’ 3.69±0.67점, ‘조언 및 지도내용 등을 수용한다’ 3.68±0.70점, ‘인간존중사고를 바탕으로 환자를 대한다’ 3.57±0.74점, ‘교감하는 대인관계를 형성한다’ 3.51±0.71점의 순으로 높게 나타났다. 3.0점 미만인 요소는 ‘상황에 따른 업무 우선순위를 결정한다’ 2.81±0.88점, ‘임상현장의 환자문제를 해결한다’ 2.86±0.81점이었다.

신규간호사, 프리셉터, 병원간호관리자 간의 차이를 살펴보면, ‘기본적인 직장예의를 지킨다’, ‘교감하는 대인관계를 형성한다’, ‘기본적인 간호실무수기를 수행한다’, ‘인간존중사고를 바탕으로 환자를 대한다’, ‘상황에 따른 업무 우선순위를 결정한다’, ‘임상현장의 환자문제를 해결한다’, ‘간호조직문화를 이해한다’는 신규간호사가 프리셉터, 병원간호관리자보다 더 실제 보유하고 입사한다고 응답하였다.

‘사람에 대해 배려하는 마음을 갖는다’, ‘자기감정을 긍정적으로 관리한다’는 요소는 신규간호사가 간호관리자보다 더 실제 보유하고 입사한다고 응답하였으며, ‘조언 및 지도내용 등을 수용한다’는 신규간호사가 병원간호관리자보다 더 실제 보유하고 입사한다고 응답하였다.

각 영역별로 살펴보면, 사회직장인으로서의 능력은 3.48±0.57점으로 가장 높게 신규간호사가 채용 당시 실제 갖추고 있는 핵심역량이었으며, 환자간호수행을 위한 능력(3.22±0.56),

간호전문성유지를 위한 능력(3.16±0.59)의 순이었다. 신규간호사, 프리셉터는 신규간호사 채용 당시 실제 갖추고 있는 핵심역량 중 간호전문성유지를 위한 능력을 가장 낮다고 인식하고 있는 반면에 병원간호관리자는 환자간호수행을 위한 능력을 가장 낮다고 인식하는 것으로 나타났다.

그룹별 차이를 살펴보면 사회직장인으로서의 능력은 신규간호사가 병원간호관리자보다 신규간호사의 핵심보유정도를 높게 평가하였으며, 환자간호수행을 위한 능력은 신규간호사가 프리셉터, 병원간호관리자보다 신규간호사의 핵심보유정도를 높게 평가하였다. 간호전문성유지를 위한 능력은 그룹 차이가 없었다.

IV. 논 의

본 연구에서 신규간호사의 핵심역량을 도출한 결과 사회직장인으로서의 능력, 환자간호수행을 위한 능력, 간호전문성 유지를 위한 능력의 3가지 주제로 도출되었다. 사회직장인으로서의 능력은 간호사로서의 전문성보다 사회의 구성원으로서 기본적인 직장 생활에 필요한 능력을 의미하였으며, 환자간호수행을 위한 능력은 환자 간호를 수행하는데 가장 기본적인 간호사로서 능력을 의미하였고, 간호전문성 유지를 위한 능력은 전문가로서의 자신을 개발하고자 하는 능력을 의미하였다. 1차 도출되어진 신규간호사 핵심역량으로서의 적절성을 확인한 결과 신규간호사 핵심역량으로 적절하다고 인지하고 있는 것으로 나타났다. 특히 병원간호관리자가 신규간호사보다 핵심역량의 적절성을 높게 인지한 것은 1단계 신규간호사 핵심역량을 도출 시 병원간호관리자와 프리셉터를 대상으로 한 결과, 관리자들이 중요시하는 신규간호사 핵심역량에 해당하는 사항이 반영되었기 때문으로 사료된다.

현재 기업들이 채택하고 있는 역량 중심의 인적자원 관리는 효과적인 인적 자원을 구성하기 위해 그 자리에 필요한 역량을 정확히 파악하고 적재적소에 인력을 배치하여 부족한 부분은 교육 및 훈련을 통해 발전시켜야 한다는 맥락에서 활발히 진행되고 있다[11]. 특히 역량은 주로 직무 상황에서 성공적인 혹은 효과적인 성과, 우수한 수행 등과 관련하여 이해되며, 동기, 특질, 자기개념, 지식 등으로 구성되는 내적 특성인데, 이러한 내적특성이 개인의 의도를 형성하여 행동에 영향을 미치고 행동은 다시 직무수행 성과로 이어지며, 역량기반 선발은 올바른 인재의 선발 가능성을 높여 인적자원관리의 효율성과 경쟁우위 확보에 기여하게 한다[12]. 이에 간호현장에서 신규간호사의 핵심역량을 확인하고 이를 갖춘 인력을 확보하는 것은 간호서비스 질과도 직결되는 중요한 부분이라고 할 수 있다.

Table 5. Capability for Core Competency of New Nurse

New nurse core competency		Total (n=238)	New nurse ^a (n=79)	Preceptor ^b (n=81)	Nurse manager ^c (n=78)	F	p	Scheffé
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD			
Competency required as an employee	Having a positive attitude toward job	3.69±0.67	3.65±0.69	3.68±0.70	3.76±0.60	0.57	.566	
	Having considerable mind for people	3.72±0.69	3.89±0.67	3.73±0.71	3.55±0.66	4.83	.009	a > c
	Having the basic etiquette at the workplace	3.75±0.69	3.99±0.56	3.63±0.76	3.62±0.68	7.48	.001	a > b, c
	Establishing interpersonal relationship	3.51±0.71	3.77±0.66	3.46±0.72	3.29±0.66	9.56	<.001	a > b, c
	Telling one's opinion properly	3.07±0.74	2.96±0.66	3.10±0.80	3.15±0.74	1.40	.247	
	Managing one's feeling positively	3.16±0.81	3.35±0.86	3.13±0.83	3.00±0.70	3.91	.021	a > c
	Total	3.48±0.57	3.60±0.48	3.45±0.57	3.39±0.46	3.46	.033	a > c
Competency required to perform nursing care for patient	Performing basic nursing skills	3.15±0.73	3.35±0.57	3.06±0.76	3.04±0.81	4.62	.011	a > b, c
	Applying basic nursing knowledge	3.22±0.72	3.37±0.70	3.15±0.71	3.15±0.75	2.32	.100	
	Having nursing professional value	3.14±0.74	3.28±0.69	3.06±0.78	3.08±0.73	2.10	.124	
	Caring patients with a respect for human beings	3.57±0.74	3.86±0.69	3.43±0.74	3.42±0.71	9.71	<.001	a > b, c
	Accepting advice and comments	3.68±0.70	3.88±0.68	3.53±0.63	3.62±0.74	5.72	.004	a > b
	Establishing a harmonious relationship	3.42±0.72	3.49±0.79	3.35±0.65	3.41±0.71	0.78	.456	
	Determining priority on nursing tasks depending on the situation	2.81±0.88	3.23±0.80	2.70±0.92	2.49±0.75	16.51	<.001	a > b, c
	Solving a patient's problem in a clinical situation	2.86±0.81	3.20±0.79	2.74±0.85	2.65±0.69	11.20	<.001	a > b, c
Total	3.22±0.56	3.45±0.52	3.12±0.58	3.10±0.52	10.24	<.001	a > b, c	
Competency required to maintain nursing expertise	Understanding nursing organizational culture	3.06±0.82	3.33±0.85	2.95±0.79	2.91±0.77	6.42	.002	a > b, c
	Having self-esteem on nursing tasks	3.41±0.73	3.51±0.74	3.39±0.77	3.33±0.67	1.14	.321	
	Implementing nursing tasks with active attitude	3.22±.077	3.30±0.72	3.13±0.81	3.24±0.79	1.08	.339	
	Continuing to learn professional knowledge	3.21±0.74	3.24±0.71	3.20±0.73	3.19±0.79	0.09	.910	
	Cooperating in the improvement of the quality of nursing	3.30±0.76	3.13±0.74	3.00±0.74	2.96±0.79	1.01	.365	
	Promoting self-development	3.09±0.78	3.09±0.88	3.10±0.65	3.08±0.81	0.01	.981	
Total	3.16±0.59	3.26±0.57	3.11±0.57	3.11±0.60	1.63	.197		

신규간호사의 역량을 제시한 Utley-Smith [5]의 건강증진 역량, 감독 역량, 대인관계 및 의사소통, 직접간호, 컴퓨터 사용, 사례관리 역량과 Berkow 등[3]의 임상지식, 기술, 비평적 사고, 의사소통, 전문직관, 책임성 관리 및 Kang 등[13]의 비판적 사고, 자원관리 및 전문성 개발, 병동업무처리력, 간호과정 적용력, 도덕적 의무, 인격적 배려, 환자중심접근, 위기상황대처, 지도력과 비교해보면 환자간호수행을 위한 능력, 간호전문성 유지를 위한 능력은 유사한 것을 알 수 있다. 그러나 사회직장인으로서의 능력은 사회의 구성원으로서 기본적인 직장생활에 필요한 능력으로 이는 한국적인 정서에서 직장선후배간의 예절이나 타직종 근무자와 갈등 해결을 위한 능력으로 국외문헌에서 제시하고 있는 핵심역량과 다소 차이가 있는 영역이었다. 그러나 신규간호사의 핵심역량으로서의 적절성에 대한 인식에서는 전체적으로는 환자간호수행을 위한 능력 다음으로 높게 나타났으며, 특히 병원간호관리자의 경우에는 신규간호사로서의 핵심역량으로 가장 적절하다고 인지하고 있는 것으로 나타났다. 이는 현재 간호현장의 간호관리자들은 신규간호사에게 환자간호수행을 위한 능력도 중요하지만, 사회직장인으로서의 능력을 요구하고 있는 것을 알 수 있다. 사회직장인으로서의 능력은 긍정적 태도, 배려하는 마음, 직장예의, 교감하는 대인관계, 자기주장표현, 자기감정 관리 등으로, 초보간호사는 상사나 동료와의 갈등과 같은 스트레스로 인해 이직의도를 경험한다는 Lee 등[14]의 연구결과와 일맥상통하는 것으로, 신규간호사의 경우 처음 직장생활을 시작하는 사회인으로서 원활한 대인관계 유지 및 다양한 업무환경으로 인한 스트레스에 대처할 수 있는 사회인으로서의 역량의 필요성을 뒷받침해준다. 대학에서 간호학생들을 대상으로 간호를 제공하기 위한 기본적인 역량을 강화시키는 교육 강화는 필수적이며, 더불어 사회직장으로서의 기초적인 역량을 강화시킬 수 있는 다양한 교육들이 함께 이루어져 하며, 임상현장에서도 신규간호사들에게 사회직장인으로서의 능력을 강화할 수 있는 다양한 방안들을 모색하는 것이 필요하다고 사료된다.

신규간호사의 핵심역량의 실제 보유정도를 확인한 결과 신규간호사, 프리셉터, 병원간호관리자 간에는 인식차이가 있었다. 신규간호사는 프리셉터, 병원간호관리자보다 실제로 핵심역량을 더 높게 보유하고 있다고 인지하고 있으며, 특히 환자간호수행을 위한 능력은 신규간호사는 가장 높게 핵심역량을 보유한다고 생각하는 반면, 병원간호관리자는 가장 보유정도가 낮은 핵심역량으로 인지하고 있었다. 이는 Ha 와 Choi [15]의 연구결과 임상등급에 따른 간호역량에서 신규간호사가 간호역량이 가장 낮은 것으로 나타난 결과와 상반되게 신규간호사들이 인지하고 있었다. 즉 신규간호사 핵심역량 정도가 병원

간호관리자들 보다는 높게 역량을 갖추고 입사한다고 생각하지만, 이는 병원간호관리자들의 수준에는 미치지 못하는 것을 알 수 있다.

신규간호사들은 안전하게 간호를 수행하는 것을 주된 간호역량으로 인식하고[6], 간호사들은 간호전문역량을 가장 높은 역량으로 인지하고, 자질 및 태도 역량을 낮게 인지하는 것[15]과 일치하는 것으로, 본인의 역량이 다른 경력간호사들에 비해 낮더라도 언젠가는 발전하여 상위를 차지할 것이라고 믿으며, 경험이 지속됨에 따라 더욱 증가할 것이라는 기대[6]로 인한 것으로 생각된다.

또한 이러한 신규간호사와 병원간호관리자 간의 핵심역량 보유정도에 대한 인식차이는 의료기관 현장에서 신규간호사와 병원간호관리자와의 업무수행이나 업무 분배에서 갈등의 원인이 될 수 있으므로, 신규간호사와 병원간호관리자 간의 업무능력에 대한 기대치를 조절하는 과정이 필요할 것으로 여겨진다.

특히, 신규간호사들이 점차적으로 업무에 적응하고 참여자들의 내면에 자리해 있는 긍정적인 적응의지와 수용적인 태도가 표면에 나타나기까지 시간적인 여유를 가지고 현장 적응을 격려할 수 있는 관리자의 인식변화 및 제도적 장치[16] 또한 필요하다.

신규간호사에게 필요한 역량, 특히 가장 우선적으로 요구되며 모든 신규간호사들이 필히 갖추어야 할 핵심역량을 토대로 향후 임상현장에서는 신규 간호사 채용 평가요소로 활용할 필요가 있으며, 이러한 역량을 개발하기 위한 관련 교육 프로그램 개발 등이 요구된다. 또한 간호교육계로서는 간호교육과정을 통해 간호학생이 졸업 시에 갖추어야 하는 핵심역량을 준비시키는 데 활용할 수 있을 것이고, 간호조직으로서의 해당 핵심역량을 갖춘 준비된 재원을 신규간호사로 채용하여 질적간호 제공과 조직경쟁력 증가를 도모하는 데 활용할 수 있을 것이다.

그러나 본 연구는 국내 서울, 경기 지역 상급종합병원에 근무하는 간호사들을 대상으로 하였으므로, 연구결과가 상급종합병원 신규간호사에 국한될 수 있는 연구의 제한점이 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 신규간호사가 갖추어야 할 핵심역량을 도출해보고, 도출된 핵심역량으로서의 적절성에 대한 인식을 확인하며, 실제 신규간호사의 핵심역량 보유정도에 대한 인식을 확인하고자 하였다. 본 연구결과, 간호관리자 및 프리셉터 등의 다양한 지위에 있는 간호사를 대상으로 3개의 주제, 20개의 하위

영역의 신규간호사 핵심역량을 확인하여 신규간호사 핵심역량의 적절성을 확보하였으며, 신규간호사가 병원간호관리자보다 핵심역량을 더 높게 보유하고 있다고 인지하고 있는 것을 확인하였다.

본 연구결과를 바탕으로 신규간호사 채용 시 해당 핵심역량을 평가요소로 활용해 볼 필요가 있으며, 해당 핵심역량의 실제 보유정도를 확인하고, 이를 검증하는 연구가 필요하다. 또한 본 연구는 연구대상자들이 국내 서울, 경기 지역 상급종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였으므로, 종합병원 등의 다양한 규모의 임상현장에서 신규간호사 핵심역량의 실제 보유 정도 등을 확인하고 이를 강화하기 위한 다양한 연구가 필요하며, 핵심역량을 포함한 신규간호사 채용 평가 도구의 개발 및 신뢰도, 타당도를 검증하는 추후 연구가 필요하겠다.

참고문헌

1. Burns P, Poster EC. Competency development in new registered nurse graduates: closing the gap between education and practice. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2008;39(2):67-73.
<http://dx.doi.org/10.3928/00220124-20080201-03>
2. Nursing Executive Center. Bridging the preparation-practice gap volume I: Quantifying new graduate nurse improvement needs. Washington, DC: The Advisory Board Company; 2008. p. 20~60
3. Berkow S, Virkstis K, Stewart J, Conway L. Assessing new graduate nurse performance. *Nurse educator*. 2009;34(1):17-22.
<http://dx.doi.org/10.1097/01.nne.0000343405.90362.15>
4. Tyler S, Bourbon E, Cox S, Day N, Fineran C, Rexford D, et al. Clinical competency, self-efficacy, and job satisfaction: Perceptions of the staff nurse. *Journal for Nurses in Staff Development*. 2012; 28(1):32-35.
<http://dx.doi.org/10.1097/nnd.0b013e318240a703>
5. Utley-Smith Q. 5 Competencies needed by new baccalaureate graduates. *Nursing Education Perspectives*. 2004;25(4):166-170.
6. Ramritu PL, Barnard A. New nurse graduates' understanding of competence. *International Nursing Review*. 2001;48(1):47-57. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1466-7657.2001.00048.x>
7. Speziale HS, Streubert HJ, Carpenter DR. Qualitative research in nursing: Advancing the humanistic imperative. Wolters Kluwer Health: Lippincott Williams & Wilkins. 2011. p. 18-32.
8. Hsieh HF, Shannon SE. Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*. 2005;15:1277-1288.
<http://dx.doi.org/10.1177/1049732305276687>
9. Dey I. Qualitative Data Analysis. A User-Friendly Guide for Social Scientists. London: Routledge, Taylor & Francis Group; 1993. p. 77~86.
10. Guba EG, Lincoln YS. Effective evaluation: Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches. San Francisco, CA: Jossey-Bass; 1981. p. 84.
11. Kim G. Effectiveness of hotel convention employee's perceived organizational support on empowerment and organizational commitment. *Journal of the Korea Contents Association*. 2011;11(1):457-471.
<http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2011.11.11.457>
12. Spencer LM, Spencer SM. Competence at work: models for superior performance: John Wiley & Sons, Inc; 2008.
13. Kang YS, Lee SJ, Kim IJ, Ahn KH. A measurement scale development of nursing competence for nurses working in general wards. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2008;14(3):219-228.
14. Lee SY, Oh EJ, Sung KM. The experiences of turnover intention in early stage nurses. *Journal of East-West Nursing Research*. 2013;19(2):168-176.
<http://dx.doi.org/10.14370/jewnr.2013.19.2.168>
15. Ha NS, Choi J. An analysis of nursing competency affecting on job satisfaction and nursing performance among clinical nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2010;16(3):266-294.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.286>
16. Park HH, Kim YS, Oh IO. The relationship of general characteristics and core competency of hospital nurses with nursing self-efficacy. *Journal of The Korean Data Analysis Society*. 2015;17(1):531-544.