

일 종합전문요양기관 간호사의 핵심역량 도출 및 근무지 특성별 중요도 인식 비교

성 영 희¹⁾ · 정 정 희²⁾

서 론

연구의 필요성

최근 의료 환경은 국민 의식 변화로 인해 보다 질 높은 서비스가 요구되며, 의료 비용 통제 등으로 병원의 수익은 점차 감소하고 있다. 더불어 대형 병원들의 증가로 병원 간 경쟁은 매우 치열해지고 있어 경쟁력을 갖추기 위한 비용 효과적이면서 차별화된 서비스 제공은 필수 과제이다.

병원이 의료서비스의 경쟁 우위를 확보하고 유지하는 방안으로 서비스의 차별화를 추구하고자 한다면 필연적으로 병원 내부 자원의 뒷받침이 있어야 한다. 특히 인력 집약적인 특성을 갖고 있는 병원에서 병원 전체 인력의 40% 이상을 차지하고 있는 간호 인력은 서비스의 경쟁적 우위를 차지하는데 매우 중요한 자원이라 할 수 있다(김혜순, 1982). 그러므로 급변하는 의료 환경과 의료 소비자들의 다양한 요구에 주도적으로 대응하면서, 적극적이고 자발적으로 양질의 간호서비스를 개발하고 제공할 수 있도록 간호사를 유도하고, 자아실현과 직업적 성취감을 높일 수 있게 하는 새롭고 혁신적인 간호 인적자원 관리가 요구된다(장금성, 2000). 또한 최첨단 의료기술과 전문화로 간호사에게 요구되는 역량 또한 다방면에서의 우수함이 요구되어 핵심역량을 가진 인적 자원을 보유하는 일은 매우 중요한 과제라 하겠다.

그러나 그 동안의 병원 정책에서 간호 인적 자원의 육성, 개발 및 동기 부여를 통한 자발적 참여에 대한 준비와 실행

전략들은 찾아보기 어려웠다. 간호사들은 부족한 인력배치에 따른 만성적인 업무과다와 위계적이고 관료적인 병원 조직 문화에서 많은 갈등과 좌절을 경험하면서 직업적 동기부여를 제대로 받지 못하고, 자존감 저하, 자기개발 및 전문성 개발 기회의 제한 내지는 상실, 직무만족의 저하, 좁은 승진기회 등으로 의욕 상실을 경험 해 왔다. 이런 현상은 결국 간호사원의 소모적 낭비로 이어지고 간호사의 간호역량 축적과 간호전문직의 발전에 심각한 타격을 주고 있다(장금성, 2000).

핵심역량이란 1970년대 초 사회심리학자 David Clelland에 의해 처음으로 소개되었는데, 특정한 직무나 역할을 수행하는데 요구되는 주요 능력을 규명하는 의사결정도구이며, 성과를 극대화하는데 필요한 지식, 기술, 태도 및 지적 전략을 포함하는 역량을 의미한다(McLagan, 1996). 핵심역량은 특정 역할을 효과적으로 수행하고 성과를 창출하는데 기여하는 가장 핵심적인 지식, 기술, 가치 및 행동을 기술하여 체계화 해 놓은 것으로, 채용 및 선발, 수행 관리, 훈련 및 개발, 승진, 보상 등과 같은 인적자원 관리시스템의 기초를 제공해 준다(권인각 등, 2002).

따라서 경쟁력 확보를 위해 필요한 핵심역량을 도출하고, 그러한 역량을 육성하기 위한 전략을 세우는 일은 매우 중요하며, 이러한 핵심인력 보유 정책은 채용 시부터 반영되어 잠재력과 역량을 갖춘 인력들을 확보하고 이후 이러한 인력들을 육성하고 유지하는 정책들이 체계적으로 이루어져야 할 것이다.

핵심역량을 도출하는 방법에는 우수 성과자들을 관찰하여

주요어 : 간호사, 역량

- 1) 성균관대학교 임상간호대학원 부교수
 - 2) 삼성서울병원 간호행정파트장(교신저자 E-mail: jhee.jung@samsung.com)
- 투고일: 2005년 12월 16일 심사완료일: 2006년 2월 21일

특성을 파악하는 근무현장 인터뷰, 면담을 통해 분석해 나가는 직무분석 인터뷰, 중요사건 중심 인터뷰, 동일한 집단을 중심으로 합의를 통해 분석해 나가는 포커스그룹 인터뷰, 다수의 의견을 종합하는 설문, 직무기술서 등이 빈번하게 사용된다(송영수, 2000). 간호사에게 있어 역량이란 업무수행의 제도화된 기준을 만족시키기 위해 매일 지속적으로 학습하여 개인적인 자질과 기술, 집적화된 지식을 발휘할 수 있는 것을 의미하며(성영희 등, 2004; Fey & Miltner, 2000), 간호 실무를 반영하고 보강하는 지식, 기술, 가치, 믿음, 태도 등을 총체적으로 포함한다. 따라서 간호사의 핵심역량은 구체적인 실무 상황에서 측정되어야 한다. 그리고 간호 실무에서 직무분석을 근거로 한 핵심역량의 기술은 전문가의 의견을 취합하고, 중요도를 조사하는 것 등을 통해 가능하며 도출된 핵심역량의 결과를 일반화하기 위하여 타당도를 검증하는 활동을 거쳐야 한다(송영수, 2000).

지금까지 간호사에게 요구되는 역량과 간호사의 역량을 평가하는 연구를 살펴보면 다음과 같다.

호주 간호협회(ANCI, 2002)는 간호사의 역량을 전문직적, 윤리적 실무수행, 비판적 사고와 분석, 간호 관리, 간호사정, 계획, 수행을 가능하게 하는 능력(환경유지, 효과적인 의사소통, 효과적인 간호 관리, 타 건강팀과의 협동) 등으로 제시하고 있고, Lenburg(1999)은 핵심간호능력의 틀로서 사정과 중재 기술, 의사소통 기술, 비판적 사고 기술, 돌봄과 관계 기술, 관리 기술, 지도력, 교육 기술, 지식통합능력을 제시하고 있다. Duffield(1994)는 일차 간호 관리자에게 필요한 168개의 간호 관리 역량에 대한 내용을 재정 관리와 직원관리 및 환자 간호 관리와 리더십의 4개 영역으로 나누었고, Dubinski and Sloan(1991)은 일차 간호 관리자를 위한 간호관리역량 도출을 통해 20개의 역량항목을 도출하였다. Utley(2004)는 신규 학사 졸업생들에게 필요한 역량을 도출하기 위해 병원, Home health agency, nursing home의 간호 관리자를 대상으로 45개 간호역량의 중요도를 파악하여 요인분석을 통해 건강증진 역량, 감독역량, 상호의사소통역량, 직접간호역량, 전산역량, 담당간수역량군의 6개 역량군으로 나누었다. Meretoja, Isoaho and Leino(2004)는 간호사와 간호관리자의 간호역량수준을 평가하기 위해 역량수준 및 사용빈도를 조사하여 7개 범주의 73개 간호역량을 개발하였다.

국내에서도 간호사의 임상등급에 따른 간호역량 목록 개발을 통해 임상경력개발 모형으로 구축하려는 연구결과 과학적, 윤리적, 인격적, 심미적 간호역량군을 목록화하였고(장금성, 2000), 총 80문항의 역량평가 도구로 간호 관리 역량의 필요 정도와 발휘 정도를 파악하기 위한 연구(이선미, 1996)가 이루어졌다. 그리고 수간호사의 간호 관리 역량 도출 연구(변혜숙, 2000), 직무분석을 통해 병원에 근무하는 신입간호사의 기

본능력 수준을 설정하는 연구(김동욱 등, 2001), 프리셉터 대상의 핵심역량 평가 연구(권인각 등, 2002)가 있었다.

이와 함께 일부 특정 근무지의 간호사를 대상으로 김소인과 박효미(1996)는 일 종합병원 내·외과계 병동의 일반 간호사를 대상으로 업무를 파악하고 업무의 소요시간을 측정하였고, 김광주, 이향련 및 김귀분(1995), 육신영(2003)은 응급실 간호사를 대상으로 핵심역량에 대해 연구하였다. 성영희 등(2004)은 외래 간호사를 대상으로 5개 영역 83 문항의 역량을 도출하여 중요도와 발휘 정도를 조사하여 분석하였다. 그러나 내·외과계 병동의 일반 간호사와 응급실 대상으로 한 연구는 업무별 소요시간을 파악하는 것으로서 소요시간이 높은 업무가 중요한 업무라고는 단정할 수 없겠다.

그리고 Benner, Tanner and Chesla(1992)는 중환자실 간호사에게 진단적 감시, 변화상황 관리, 치료적 중재의 시행과 감시, 조직과 업무관리, 진료업무 조정 등의 능력이 필요하다고 제시하였고, 수술실 간호사의 역량에 대해서는 AORN(1994)에서 수술실 간호사의 업무를 정의하였을 뿐 핵심역량에 대한 연구는 거의 없었다.

이상에서와 같이 대부분의 연구는 신규간호사나 간호관리자를 대상으로 한 간호역량 평가도구였으며 근무지 특성에 따라 다르게 요구되는 역량에 대한 연구는 드물었다.

그러나 간호사들이 근무하는 임상은 대부분 진료과 및 환자의 중증도에 따른 특성 및 간호사의 기능적 특성으로 나뉘어져 있으며 그 배치지의 특성에서 요구하는 핵심역량이 모두 같지 않다. 더구나 점차 세분화되고 전문화되는 의료 환경에서 간호의 전문화도 매우 중요시되고 있는 현시점에서 근무지 특성별로 각각 요구하는 핵심역량을 파악하고 간호사의 성향과 적성에 따라 근무지를 배치하고 계속적으로 요구되는 핵심역량을 육성하는 일은 개인의 만족도 증진뿐만 아니라 성과를 높일 수 있는 매우 중요한 전략이라 할 수 있겠다.

이에 본 연구에서는 병원에서 필요로 하는 간호사의 핵심역량을 도출하고, 각 근무지 특성에 따라 중요하게 인식되는 핵심역량을 비교 분석하고자 한다. 이를 통해 신규 간호사의 채용기준의 근거와 적절한 근무지 배치 및 육성의 기초 자료로 확립하여 병원경쟁력을 주도할 유능한 인력을 보유하고 유지하는데 도움이 되고 경쟁력을 갖춘 차별화된 서비스를 제공할 수 있는 간호 인력 확보에 도움이 되고자 한다.

연구목적

본 연구는 간호사에게 필요한 핵심역량이 무엇인지 도출하고 근무지별 핵심역량의 중요도를 비교 분석하여 봄으로써 병원에서의 유능한 인력을 보유하고 유지하며 양질의 간호를 제공하는데 그 목적이 있다.

이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사에게 필요한 핵심역량을 도출한다.
- 핵심역량별 간호사가 인식하는 중요도를 파악한다.
- 근무지 특성별로 핵심역량에 대한 중요도 인식 차이를 비교한다.

용어정의

- **핵심역량**

특정역할을 성공적으로 수행하는데 결정적인 영향을 주는 지식, 기술, 가치 및 태도 등의 통합체이며, 어떤 직무나 역할 성과에 있어서 우수 수행자와 보통 수행자간의 결정적인 수행 특성차이, 수행과정의 차이를 말한다. 즉, 개인이 바람직한 성과나 목표를 달성하기 위해 “알아야 하는 것”과 “할 수 있어야 하는 것”을 포함하는 능력이다(Corbin, 1993; Mirabile, 1997). 본 연구에서는 연구자가 개발한 간호사의 핵심역량 148개를 말한다.

- **중요도**

중요도란 소중하고 중요한 정도를 나타내는 말로서(학습국어사전, 2003), 본 연구에서는 간호업무에서 해당항목이 차지하는 중요한 정도를 ‘중요하지 않다’, ‘약간 중요하다’ ‘중요하다’, ‘매우 중요하다’의 4점 척도로 표시한 것을 말한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 서울소재 일 전문종합요양기관의 간호사에게 필요한 핵심역량을 도출하고, 도출된 핵심역량의 중요도를 근무지 특성별로 비교 분석하는 연구이다.

연구 절차

본 연구의 절차는 다음과 같다.

- **핵심역량 도출**

문헌고찰(김동욱, 1996; 김동욱 등, 2001)을 통해 간호사에게 요구되는 핵심역량을 직무영역과 자질 및 태도 영역으로 구분하였고 직무영역에서는 11개 활동영역과 60개의 세부 활동을, 자질 및 태도 영역에서는 11개 핵심영역에 포함되는 성향과 31개의 세부 활동을 도출하여 간호사에게 필요한 핵심역량에 대한 초안 91개 활동을 구성하였다.

핵심역량 초안을 기초로 연구자 1인을 포함한 6인의 전문

가 집단(종합전문요양기관의 임상경력 20년 이상의 간호학 박사 2명, 20년 이상의 간호 관리자 4명)을 구성한 후 간호사에게 필요한 핵심역량 영역을 도출하였다. 간호 실무에 필요한 간호 전문영역과 간호가 보다 발전적이고 대상자 중심으로 나아가는데 필요하다고 판단한 조직문화 영역, 그리고 간호업무를 보다 효과적이고 적극적으로 수행하는데 필요한 자질 및 태도 영역의 세 영역으로 나누고 이 영역들의 세부 분야와 세부 핵심역량 활동을 도출한 결과 3개 영역, 35개 분야, 148개의 핵심역량을 도출하였다(간호전문영역 18개 분야의 98개, 자질 및 태도영역 13개 분야의 34개, 조직문화영역 4개 분야의 16개 역량).

- **핵심역량에 대한 중요도 인식 조사**

일 종합전문요양기관 간호사(내과병동, 외과병동, 산소아과병동, 수술실, 응급실, 중환자실에 근무하는 1년 이상 된 간호사)를 대상으로 각 핵심역량에 대한 중요도 인식 정도를 4점 척도로 설문 조사하였다.

- **근무지 특성별 핵심역량에 대한 중요도 인식 비교**

측정된 각 핵심역량의 중요도를 근무지 특성별(내과병동, 외과병동, 산소아과병동, 수술실, 응급실, 중환자실)로 차이가 있는지 비교 분석하였다.

연구 대상

일 종합전문요양기관에서 근무하는 간호사 중 내과병동, 외과병동, 산소아과병동, 수술실, 응급실, 중환자실에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 단, 각 근무지에서 만 1년 이상 근무한 간호사가 연구에 포함되었으며, 총 연구 대상 간호사는 393명이었으나 누락자를 제외한 355명이 연구 대상에 포함되었다.

연구 도구

- **핵심역량 도구**

선행연구와 연구자 1인을 포함한 6인의 전문가 집단을 통해 3개 영역, 35개 분야, 148개의 핵심역량 도구가 도출되었다. 세부 구성으로는 간호전문영역 18개 분야의 98개, 조직문화영역 4개 분야의 16개 역량, 자질 및 태도영역 13개 분야의 34개로 구성되었으며, 내용타당도와 신뢰도 검증을 통해 도구를 확정하였다.

개발된 핵심역량 도구는 일 종합전문요양기관의 5인의 전문가 집단(종합전문요양기관의 임상경력 20년 이상의 간호학 박사 2명, 20년 이상의 간호 관리자 1명, 8년 이상 근무한

주임간호사 2명)을 구성하여 내용타당도를 조사한 결과 CVI = 0.87이었고, 신뢰도 검증을 위해 10명의 간호사를 대상으로 Pilot test를 시행한 결과 Cronbach's α = .9907, 설문지 회수 후 신뢰도 검증한 결과는 Cronbach's α = .9823 이었다.

• 핵심역량의 중요도

간호업무에서 해당 핵심역량이 차지하는 중요한 정도를 자가보고 설문지를 이용하여 4점 Likert 척도로 측정된 것으로 '중요하지 않다', '약간 중요하다', '중요하다', '매우 중요하다'의 항목으로, 점수가 높을수록 중요도가 높은 것이다.

자료수집방법 및 기간

2003년 6월 1일부터 6월 15일까지 일 종합전문요양기관의 간호사 중 내과병동, 외과병동, 산소아과병동, 수술실, 응급실, 중환자실의 각 근무지에서 1년 이상 근무한 393명에게 본 연구의 목적에 대해서 설명한 후 연구자가 직접 설문지를 배포하고 회수하였다. 그 결과 미응답 설문지와 누락된 설문지를 제외한 355명의 설문지가 결과분석에 이용되었다(회수율 90.3%).

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS-Win 10.0을 이용하였으며 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 연구대상자의 일반적 특성과 중요도 인식은 평균과 표준편차를 이용하였다.
- 근무지 특성별 핵심역량 별 중요도 인식차이는 ANOVA로 검증하였고, 사후 검증은 Bonferroni test로 검증하였다.
- 연구도구의 신뢰도는 Cronbach's α 로 검증하였다.

연구 결과

간호사의 핵심역량 도출

문헌고찰과 전문가 집단의 자문을 통해 간호전문영역의 18개 분야, 98개 핵심역량, 조직문화영역에 4개 분야, 16개 역량, 자질 및 태도영역에 13개 분야, 34개 역량으로 구성된 핵심역량 도구를 도출하였다.

핵심역량 도구의 각 분야의 구성은 다음과 같다.

간호전문영역의 분야는 간호과정의 적용: 안전 및 감염관리: 성장과 발달단계별 간호: 질병예방과 조기발견을 위한 간호: 일반적인 대처 및 적응증진 간호: 심리·사회적인 적응장애: 기본간호 및 안위증진간호: 투약: 위험 잠재성 감소를 위

한 간호: 생리적 적응증진 간호: 측정 및 검사: 응급상황대처: 환자(가족) 상담 및 관찰: 환자(가족) 교육: 인력관리 및 조정: 환경관리: 물품/장비관리: 문서관리 및 보고로 구성되며 98개 역량이 도출되었다. 조직문화영역은 자기계발: 정보화 및 국제화: 팀 빌딩: 고객지향성의 4개 분야의 총 35분야로 구성되었으며, 간호사 자질 및 태도영역은 윤리성/정직성: 준법성: 긍정성: 자제력: 조직성: 강인성: 인간애: 대인관계성: 책임감: 적극성: 조직헌신: 직업가치: 간호에 대한 동기/열정의 13개 분야, 34개의 역량으로 세분되었다(<부록> 참조).

대상자의 일반적 특성

본 연구에 포함된 대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

대상자의 평균연령은 31.79세이고 30~34세가 48.2%로 가장 많았으며, 학력은 전문대학 졸업이 44.8%, 간호대학 졸업이 55.2%였다.

임상경력은 평균 7.11년으로 3~5년이 35.2%로 가장 많았으며, 현 근무지의 경력은 평균 4.56년이었고, 3~5년이 40.3%로 가장 많았다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성 (n=355)

| 일반적 특성 | 구 분 | 실수(%) |
|----------|---------|-----------|
| 근무지 | 내과병동 | 74(20.8) |
| | 외과병동 | 90(25.4) |
| | 산/소아과병동 | 58(16.3) |
| | 수술실 | 56(15.8) |
| | 응급실 | 22(6.2) |
| | 중환자실 | 55(15.5) |
| | 연령 | 25 ~ 29세 |
| 30 ~ 34세 | | 171(48.2) |
| 35 ~ 40세 | | 41(11.5) |
| 40세 이상 | | 27(7.6) |
| 학력 | 간호전문대학졸 | 159(44.8) |
| | 간호대학졸 | 196(55.2) |
| 총 임상경력 | 1년 ~ 3년 | 10(2.8) |
| | 3년 ~ 5년 | 125(35.2) |
| | 5년 ~ 7년 | 53(14.9) |
| | 7년 ~ 9년 | 86(24.2) |
| | 9년 이상 | 81(22.8) |
| 현 근무지 경력 | 1년 ~ 3년 | 2(0.6) |
| | 3년 ~ 5년 | 143(40.3) |
| | 5년 ~ 7년 | 73(20.6) |
| | 7년 ~ 9년 | 59(16.6) |
| | 9년 이상 | 78(22.0) |

핵심역량에 대한 중요도 인식

전체 간호사의 영역, 분야 및 각 핵심역량에 따른 중요도 인식정도는 <표 2>와 같다.

<표 2> 간호사 핵심역량 영역 및 분야의 중요도와 순위

| 영역 | 분야 | 전체 | | |
|---------------------|-------------------|-----------|-----------|----|
| | | M±SD | 순위 | |
| 간호 전문 영역 | 간호과정의 적용 | 3.36±0.63 | 13 | |
| | 안전 및 감염관리 | 3.57±0.39 | 2 | |
| | 성장과 발달단계별 간호 | 3.23±0.68 | 27 | |
| | 질병예방과 조기발견을 위한 간호 | 3.29±0.72 | 23 | |
| | 일반적인 대처 및 적응증진 간호 | 3.30±0.56 | 22 | |
| | 심리, 사회적인 적응장애 간호 | 3.25±0.59 | 25 | |
| | 기본간호 및 안위증진 간호 | 3.24±0.66 | 26 | |
| | 투약 | 3.42±0.78 | 10 | |
| | 위험 잠재성 감소를 위한 간호 | 3.31±0.76 | 20 | |
| | 생리적 적응증진 간호 | 3.51±0.58 | 3 | |
| | 측정 및 검사 | 3.26±0.74 | 24 | |
| | 응급 상황 대처 | 3.46±0.49 | 8 | |
| | 환자(가족) 상담 및 관찰 | 2.70±0.90 | 35 | |
| | 환자(가족) 교육 | 3.17±0.87 | 31 | |
| | 인력관리 및 조정 | 3.32±0.52 | 19 | |
| | 환경관리 | 3.21±0.64 | 29 | |
| | 물품/장비 관리 | 3.18±0.58 | 30 | |
| | 문서관리 및 보고 | 3.50±0.51 | 4 | |
| | 간호 전문 영역 평균 | | 3.29±0.46 | |
| | 조직 문화 영역 | 자기개발 | 3.33±0.54 | 17 |
| 정보화 및 국제화 | | 3.08±0.61 | 33 | |
| 팀빌딩 | | 3.35±0.49 | 14 | |
| 고객지향성 | | 3.22±0.56 | 28 | |
| 조직문화 영역 평균 | | 3.24±0.48 | | |
| 자질 및 태도 영역 | 윤리성/정직성 | 3.48±0.50 | 6 | |
| | 준법성 | 3.46±0.49 | 7 | |
| | 긍정성 | 3.30±0.59 | 21 | |
| | 자제력 | 3.50±0.49 | 5 | |
| | 조직성 | 3.33±0.64 | 16 | |
| | 강인성 | 2.94±0.69 | 34 | |
| | 인간에 | 3.42±0.52 | 9 | |
| | 대인관계성 | 3.36±0.49 | 12 | |
| | 책임감 | 3.57±0.47 | 1 | |
| | 적극성 | 3.32±0.56 | 18 | |
| | 조직헌신 | 3.17±0.65 | 32 | |
| | 직업가치 | 3.37±0.53 | 11 | |
| | 간호에 대한 동기/열정 | 3.34±0.58 | 15 | |
| | 자질 및 태도 영역 평균 | | 3.36±0.41 | |

영역별 중요도에서는 자질 및 태도영역이 평균 3.36으로 가

<표 3> 핵심역량 중요도 상위 10위

| 순위 | 핵심역량 | 중요도 M±SD |
|----|--|-------------|
| 1 | 감염관리의 원칙을 적용한다(예: 격리술, 멸균술, 예방접종 등). | 3.83±0.40 |
| 2 | 혈액이나 혈액 체제를 절차대로 정확히 수행한다. | 3.81±0.62 |
| 3 | 주사 및 경구 투약을 절차대로 정확히 수행한다. | 3.77±0.71 |
| 4 | 활력징후가 비정상인지 확인한다(저혈압, 고혈압, 서맥 등). | 3.75±0.58 |
| 5 | 응급 상황이나 환자의 상태를 신속하고 정확하게 판단한다. | 3.74±0.55 |
| 6 | 안전사고를 예방한다. | 3.70±0.53 |
| 7 | 심폐 소생술을 시행한다(기도유지, 인공호흡, 심 압박). | 3.69±0.76 |
| 8 | 자신의 업무상 실수에 대해 정직하게 보고한다. | 3.66±0.50 |
| 9 | 주어진 업무를 완수하려고 최선을 다한다. | 3.63±0.52 |
| 10 | 응급상황에서 대상자에게 즉각적인 처치를 하기 위해서 전문적인 기관, 부서, 인력에게 환자를 의뢰한다. | 3.62±0.61 |

장 높았고, 그 다음으로는 간호전문영역이 평균 3.29, 조직문화영역이 평균 3.24의 순으로 나타났다. 또한 핵심역량 35개 분야의 중요도 인식에 대한 상위 10개를 보면 책임감이 평균 3.57로 가장 높았고 안전 및 감염관리(3.57), 생리적 적응 증진간호(3.51), 문서관리 및 보고(3.50), 자제력(3.50), 윤리성(3.48), 준법성(3.46), 응급상황대처(3.46), 인간애(3.42), 투약(3.42) 순으로 중요도가 높았다.

가장 낮은 점수를 나타내는 분야는 간호전문영역의 환자(가족) 상담 및 관찰로 이 분야에 속하는 네 개의 역량이 모두 낮은 중요도 인식을 보이고 있었다.

도출된 148개의 핵심역량 중 중요도 인식은 “감염관리의 원칙을 적용한다(3.83)”가 가장 높게 나왔으며, 다음으로 “혈액이나 혈액체제를 절차대로 정확히 수행한다(3.81)”, “주사 및 경구 투약을 절차대로 정확히 수행한다(3.77)”, “활력징후가 비정상인지 확인한다(3.75)” 순이었다. 중요도 인식이 높은 핵심역량을 영역별로 보면 간호전문영역에 8개의 항목이 포함되었으며, 자질 및 태도 영역의 항목이 2개였다.

또한 핵심역량 중 상대적으로 중요도가 낮게 인지된 항목은 간호전문영역에 “간호 보조 인력에게 환자 간호업무를 위임/감독한다(2.88)”, “환자의 영양섭취를 증가시키는 간호중재를 수행한다(3.01)”, “장비의 성능을 유지하고 보장하기 위해 장비운행 및 시험에 관한 각종 기록을 보관한다(2.97)”, “약품의 기준량과 재고량을 조사하고 청구량을 조절하여 간호기능이 원활하도록 돕는다(2.89)”, “환자의 수면·식사·행동·대인관계 등을 관찰하고 기록한다(2.83)”, “환자의 부적절한 행동을 예방할 수 있도록 치료적 환경을 조성하고 병실생활을 관리한다(2.94)”, “환자의 적절한 치료와 간호를 위한 팀 연구, 사례협의, 병실회의에 참석하여 환자에 대한 정보를 나누고 계획을 세운다(2.91)”, “환경치료요법들을 환자에게 적용하고 결과를 평가한다(2.15)”, “방사선 요법과 관련된 간호를 제공한다(2.69)”로 9개가 포함되었으며, 자질 및 태도영역에 “자신에게 어려운 업무가 할당되더라도 불평 없이 열심히 한다(2.85)”가 포함되어 있다.

근무지 특성별 핵심역량에 대한 중요도 인식 및 비교

- 근무지별 일반적 특성 차이

본 연구대상자의 근무지별 일반적 특성 차이는 <표 4>과 같다.

근무지에 따른 연령, 학력, 총 임상경력, 현 병원 근무경력에서는 집단간 유의한 차이가 나타나지 않았으나 현 근무지 경력에서는 차이가 있었는데 중환자실 근무자가 평균 5.32년으로 가장 높았고 외과병동 근무자가 평균 3.77년으로 가장 낮았다(p=0.000).

- 근무지 특성별 핵심역량에 대한 중요도 인식

근무지 특성별 핵심역량의 영역별 중요도 인식의 결과에서는 3개영역 모두에서 근무지 특성에 따라 유의한 차이를 보였다<표 5>. 간호전문영역에서는 내과병동, 외과병동, 산·소아과병동, 응급실, 중환자실, 수술실 순으로 중요도를 인식하였고, 조직문화영역에서는 산소아과병동, 내과병동, 외과병동, 응급실, 수술실, 중환자실 순이었으며, 자질 및 태도영역은 내과병동, 외과병동, 응급실, 산소아과병동, 수술실, 중환자실 순이었다. 내과병동, 외과병동, 중환자실은 3개 영역에서 간호전문영역이 가장 중요도 인식이 높았지만, 산소아과병동, 수술

<표 4> 근무지별 일반적 특성 차이

| 구분 | 내과병동 | 외과병동 | 산소아과병동 | 수술실 | 응급실 | 중환자실 | F | p |
|-----------------|------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|-------|----------|
| 연령 | 31.55±3.23 | 32.02±4.57 | 31.67±4.20 | 32.11±3.28 | 30.82±2.44 | 31.89±4.45 | 0.474 | 0.796 |
| 학력 | 전문대 간호대 | 43(47.8) 47(52.2) | 24(41.4) 34(58.6) | 29(51.8) 27(48.2) | 14(63.6) 8(36.4) | 18(32.7) 37(69.3) | 8.354 | 0.138 |
| 총임상 근무경력(년) | 7.02±3.18 | 7.13±4.52 | 7.05±4.20 | 7.67±3.61 | 6.69±2.66 | 6.85±3.95 | 0.348 | 0.884 |
| 현병원 근무경력(년) | 6.10±1.71 | 5.64±1.94 | 5.80±1.99 | 6.23±1.90 | 6.04±2.04 | 6.00±1.89 | 0.915 | 0.471 |
| 현근무지 근무경력(년) | 4.30±2.12 | 3.77±1.67 | 4.67±1.99 | 5.05±2.40 | 5.27±2.01 | 5.32±1.87 | 5.921 | 0.000*** |

*p<.05, **p<.01

<표 5> 각 근무지 특성별 핵심역량 분야의 중요도 인식

| | 전체 | | 내과병동 | | 외과병동 | | 산소아과병동 | | 수술실 | | 응급실 | | 중환자실 | | p |
|----------------------|-----------|----|-----------|----|-----------|----|-----------|----|-----------|----|-----------|----|-----------|----|--------|
| | M±SD | 순위 | M±SD | 순위 | M±SD | 순위 | M±SD | 순위 | M±SD | 순위 | M±SD | 순위 | M±SD | 순위 | |
| 간호전문영역 | 3.29±0.46 | | 3.44±0.49 | | 3.40±0.36 | | 3.38±0.42 | | 2.85±0.56 | | 3.30±0.42 | | 3.28±0.36 | | .000** |
| 간호과정의 적용 | 3.36±0.63 | 13 | 3.64±0.38 | 3 | 3.41±0.44 | 14 | 3.56±0.40 | 3 | 2.83±0.98 | 28 | 3.11±0.66 | 31 | 3.32±0.52 | 13 | .000** |
| 안전 및 감염관리 | 3.57±0.39 | 1 | 3.60±0.40 | 6 | 3.60±0.38 | 2 | 3.55±0.41 | 4 | 3.54±0.40 | 1 | 3.60±0.36 | 4 | 3.49±0.41 | 3 | .591 |
| 성장과 발달단계별 간호 | 3.23±0.68 | 27 | 3.27±0.62 | 29 | 3.29±0.58 | 29 | 3.36±0.63 | 24 | 2.85±0.96 | 27 | 3.29±0.45 | 22 | 3.30±0.57 | 16 | .000** |
| 질병예방과 조기발견을 위한 간호 | 3.29±0.72 | 23 | 3.52±0.52 | 11 | 3.33±0.55 | 24 | 3.38±0.62 | 21 | 2.72±1.08 | 29 | 3.16±0.70 | 29 | 3.42±0.53 | 7 | .000** |
| 일반적인 대처 및 적응증진 간호 | 3.30±0.56 | 22 | 3.39±0.52 | 25 | 3.33±0.55 | 25 | 3.33±0.53 | 26 | 3.18±0.63 | 18 | 3.11±0.67 | 32 | 3.30±0.50 | 17 | .169 |
| 심리, 사회적인 적응장애 간호 | 3.25±0.59 | 25 | 3.36±0.54 | 27 | 3.29±0.53 | 28 | 3.26±0.64 | 30 | 2.96±0.68 | 24 | 3.27±0.65 | 23 | 3.29±0.47 | 18 | .004** |
| 기본간호 및 안위증진 간호 | 3.24±0.66 | 26 | 3.43±0.44 | 21 | 3.40±0.44 | 17 | 3.43±0.45 | 18 | 2.52±0.94 | 32 | 2.98±0.79 | 33 | 3.38±0.43 | 8 | .000** |
| 투약 | 3.42±0.78 | 10 | 3.72±0.35 | 1 | 3.64±0.46 | 1 | 3.45±0.75 | 15 | 2.47±1.22 | 33 | 3.65±0.38 | 3 | 3.48±0.44 | 4 | .000** |
| 위험 잠재성 감소를 위한 간호 | 3.31±0.76 | 20 | 3.53±0.45 | 10 | 3.52±0.50 | 9 | 3.33±0.68 | 25 | 2.52±1.19 | 31 | 3.46±0.64 | 10 | 3.37±0.43 | 9 | .000** |
| 생리적 적응 증진 간호 | 3.51±0.59 | 3 | 3.62±0.36 | 4 | 3.55±0.45 | 5 | 3.67±0.43 | 1 | 2.88±0.95 | 25 | 3.70±0.27 | 1 | 3.62±0.37 | 1 | .000** |
| 측정 및 검사 | 3.26±0.75 | 24 | 3.49±0.48 | 15 | 3.44±0.48 | 11 | 3.46±0.49 | 14 | 2.36±1.14 | 34 | 3.37±0.51 | 16 | 3.32±0.52 | 12 | .000** |
| 응급 상황대처 | 3.46±0.50 | 8 | 3.52±0.45 | 12 | 3.52±0.48 | 10 | 3.52±0.44 | 8 | 3.20±0.64 | 20 | 3.49±0.36 | 9 | 3.45±0.41 | 6 | .002** |
| 환자(가족) 상담 및 관찰 | 2.70±0.90 | 35 | 2.99±0.56 | 34 | 2.96±0.64 | 35 | 2.87±0.75 | 35 | 1.83±1.32 | 35 | 2.52±0.98 | 35 | 2.72±0.61 | 35 | .000** |
| 환자(가족) 교육 | 3.17±0.87 | 31 | 3.47±0.54 | 17 | 3.43±0.49 | 12 | 3.11±1.03 | 33 | 2.58±1.19 | 30 | 3.42±0.53 | 13 | 2.95±0.91 | 31 | .000** |
| 인력관리 및 조정 | 3.32±0.52 | 19 | 3.35±0.52 | 30 | 3.35±0.44 | 23 | 3.51±0.40 | 9 | 3.02±0.64 | 22 | 3.38±0.34 | 15 | 3.31±0.55 | 14 | .000** |
| 환경관리 | 3.21±0.64 | 29 | 3.36±0.54 | 26 | 3.33±0.56 | 26 | 3.12±0.81 | 32 | 3.18±0.65 | 17 | 3.14±0.54 | 30 | 2.99±0.66 | 29 | .011* |
| 물품/장비관리 | 3.18±0.58 | 30 | 3.15±0.61 | 33 | 3.21±0.53 | 32 | 3.28±0.49 | 29 | 3.31±0.42 | 8 | 3.18±0.69 | 26 | 2.97±0.72 | 30 | .035* |
| 문서관리 및 보고 | 3.18±0.51 | 4 | 3.57±0.47 | 8 | 3.59±0.50 | 3 | 3.52±0.53 | 7 | 3.39±0.47 | 4 | 3.50±0.50 | 8 | 3.36±0.58 | 11 | .059 |

<표 5> 각 근무지 특성별 핵심역량 분야의 중요도 인식(계속)

| | 전체 | | 내과병동 | | 외과병동 | | 산소아과병동 | | 수술실 | | 응급실 | | 중환자실 | | p |
|--------------|-----------|----|-----------|----|-----------|----|-----------|----|-----------|----|-----------|----|-----------|----|--------|
| | M±SD | 순위 | M±SD | 순위 | M±SD | 순위 | M±SD | 순위 | M±SD | 순위 | M±SD | 순위 | M±SD | 순위 | |
| 조직문화영역 | 3.24±0.48 | | 3.32±0.45 | | 3.28±0.48 | | 3.35±0.40 | | 3.12±0.54 | | 3.20±0.53 | | 3.10±0.47 | | .014* |
| 자기계발 | 3.33±0.54 | 17 | 3.44±0.50 | 20 | 3.35±0.55 | 22 | 3.37±0.46 | 23 | 3.18±0.61 | 15 | 3.36±0.66 | 19 | 3.21±0.51 | 22 | .069 |
| 정보화 및 국제화 | 3.08±0.61 | 33 | 3.16±0.58 | 32 | 3.10±0.61 | 33 | 3.19±0.53 | 31 | 3.00±0.68 | 23 | 3.17±0.66 | 28 | 2.85±0.61 | 34 | .032* |
| 팀빌딩 | 3.35±0.49 | 14 | 3.40±0.47 | 23 | 3.40±0.49 | 19 | 3.44±0.47 | 16 | 3.26±0.50 | 9 | 3.33±0.52 | 20 | 3.23±0.52 | 21 | .098 |
| 고객지향성 | 3.22±0.56 | 28 | 3.33±0.53 | 28 | 3.28±0.50 | 30 | 3.37±0.47 | 19 | 3.07±0.65 | 21 | 2.98±0.59 | 34 | 3.05±0.56 | 28 | .000** |
| 자질 및 태도 영역 | 3.36±0.41 | | 3.43±0.40 | | 3.40±0.41 | | 3.40±0.35 | | 3.24±0.45 | | 3.41±0.46 | | 3.21±0.43 | | .009** |
| 윤리성/정직성 | 3.48±0.50 | 6 | 3.61±0.45 | 5 | 3.54±0.52 | 7 | 3.53±0.45 | 5 | 3.33±0.55 | 6 | 3.56±0.43 | 5 | 3.30±0.49 | 15 | .002** |
| 준법성 | 3.46±0.49 | 7 | 3.59±0.49 | 7 | 3.53±0.48 | 8 | 3.52±0.42 | 6 | 3.35±0.51 | 5 | 3.44±0.45 | 11 | 3.26±0.53 | 19 | .001** |
| 긍정성 | 3.30±0.59 | 21 | 3.37±0.57 | 25 | 3.39±0.55 | 20 | 3.38±0.56 | 20 | 3.19±0.66 | 13 | 3.30±0.61 | 21 | 3.10±0.58 | 27 | .025* |
| 자제력 | 3.50±0.49 | 5 | 3.49±0.56 | 14 | 3.54±0.45 | 6 | 3.54±0.49 | 10 | 3.41±0.47 | 3 | 3.52±0.55 | 7 | 3.50±0.48 | 2 | .757 |
| 조직성 | 3.33±0.64 | 16 | 3.51±0.56 | 13 | 3.39±0.61 | 21 | 3.38±0.64 | 22 | 3.16±0.71 | 19 | 3.18±0.66 | 25 | 3.20±0.65 | 23 | .015* |
| 강인성 | 2.94±0.69 | 34 | 2.90±0.71 | 35 | 3.04±0.75 | 34 | 2.87±0.66 | 34 | 2.87±0.59 | 26 | 3.17±0.73 | 27 | 2.86±0.67 | 33 | .272 |
| 인간에 | 3.42±0.52 | 9 | 3.55±0.53 | 9 | 3.42±0.50 | 13 | 3.47±0.48 | 13 | 3.31±0.54 | 7 | 3.36±0.62 | 18 | 3.36±0.51 | 10 | .160 |
| 대인관계성 | 3.36±0.49 | 12 | 3.48±0.48 | 16 | 3.41±0.49 | 16 | 3.46±0.43 | 12 | 3.18±0.47 | 16 | 3.39±0.56 | 14 | 3.18±0.49 | 24 | .000** |
| 책임감 | 3.57±0.48 | 1 | 3.67±0.43 | 2 | 3.59±0.45 | 4 | 3.59±0.42 | 2 | 3.41±0.54 | 2 | 3.67±0.55 | 2 | 3.48±0.51 | 5 | .066 |
| 적극성 | 3.32±0.56 | 18 | 3.42±0.57 | 22 | 3.40±0.52 | 18 | 3.33±0.58 | 27 | 3.18±0.55 | 14 | 3.36±0.53 | 17 | 3.17±0.55 | 26 | .038** |
| 조직헌신 | 3.17±0.65 | 32 | 3.21±0.59 | 31 | 3.24±0.64 | 31 | 3.30±0.51 | 28 | 3.11±0.70 | 20 | 3.25±0.75 | 24 | 2.86±0.72 | 32 | .005** |
| 직업가치 | 3.37±0.53 | 11 | 3.45±0.48 | 19 | 3.41±0.55 | 15 | 3.47±0.44 | 11 | 3.21±0.57 | 10 | 3.42±0.57 | 12 | 3.24±0.55 | 20 | .021* |
| 간호에 대한 동기/열정 | 3.34±0.58 | 15 | 3.46±0.49 | 18 | 3.33±0.59 | 27 | 3.44±0.61 | 17 | 3.20±0.58 | 12 | 3.52±0.55 | 6 | 3.18±0.61 | 25 | .013* |

*p<.05, **p<.01

실, 응급실에서는 자질 및 태도 영역이 중요도 인식이 가장 높게 나왔다.

근무지 특성별 핵심역량의 분야별 중요도 인식은 간호전문 영역에서 15개 분야, 조직문화영역에서 2개 분야, 자질 및 태도 영역에서 9개 분야, 총 26개 분야에서 근무지 특성에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

그리고 일부 핵심역량 분야에서는 여러 근무지에서 같은 정도의 중요도 인식을 보이고 있었다. 안전 및 감염관리 분야는 내과병동, 외과병동, 응급실에서 모두 3.60으로 중요하게 인식하였고, 응급 상황대처 분야는 내과병동, 외과병동, 산소아과병동에서 3.52로 중요하게 나왔다. 마지막으로 자제력 분야는 외과병동과 산소아과병동에서 3.54로 높은 중요도를 보였다.

근무지 특성에 따른 중요도 인식을 살펴보면 다음과 같다.

• 내과병동 핵심역량 중요도 인식

내과병동은 간호전문영역이 평균 3.44로 가장 높게 나왔고 그 다음으로 자질 및 태도영역이 평균 3.43, 조직문화영역이 평균 3.32로 나타났다. 간호전문영역과 자질 및 태도영역의 중요도 인식이 다른 근무지에 비해 높게 나왔다.

분야별 중요도 인식을 보면, 투약(3.72), 책임감(3.67), 간호과정의 적용(3.64), 생리적 적응증진 간호(3.62), 윤리성(3.61), 안전 및 감염관리(3.60), 준법성(3.59), 문서관리 및 보고(3.57), 인간애(3.55), 위험잠재성 감소를 위한 간호(3.53)의 순으로 나

타났다.

전체를 대상으로 하였을 때는 안전 및 감염관리가 제일 중요도 인식이 높게 나왔으나 내과병동에서는 투약이 제일 중요도 인식이 높은 결과를 보였다. 또한 내과병동에서는 안전 및 감염관리에 대한 중요도 인식은 전체 평균보다 높지만, 내과병동 내부의 다른 분야들이 더 중요한 것으로 인식되고 있었다.

내과병동에서 다른 근무지보다 중요도 인식이 높은 핵심역량 분야는 간호과정의 적용(3.64), 질병예방과 조기발견을 위한 간호(3.52), 일반적인 대처 및 적응증진 간호(3.39), 심리사회적인 적응장애 간호(3.36), 기본간호 및 안위증진(3.43), 투약(3.72), 위험 잠재성 감소를 위한 간호(3.53), 측정 및 검사(3.49), 환자(가족) 상담 및 관찰(2.99), 환자(가족) 교육(3.47), 환경관리(3.36), 자기계발(3.44), 윤리성/정직성(3.61), 준법성(3.59), 조직성(3.51), 인간애(3.55), 대인관계성(3.48), 책임감(3.67), 적극성(3.42)이었다. 내과병동의 핵심역량 분야의 중요도 인식은 전체 35개 분야 중 21개 분야에서 다른 근무지에 비교 시 높은 평균을 보이고 있었고, 다른 근무지와 비교 시 유의하게 낮은 중요도 인식을 보이는 분야는 없었다.

내과병동에서 중요도가 높은 핵심역량의 상위 10개는 <표 6>과 같다.

• 외과병동 핵심역량 중요도 인식

외과병동의 핵심역량 영역별 중요도 인식은 간호전문영역이 평균 3.40으로 가장 높게 나왔고 그 다음으로 자질 및 태도영

<표 6> 내과 병동의 핵심역량 중요도 상위 10위

| 순위 | 핵심역량 | 중요도 M±SD |
|----|---|-------------|
| 1 | 주사 및 경구 투약을 절차대로 정확히 수행한다. | 3.92±0.28 |
| 2 | 혈액이나 혈액 체제를 절차대로 정확히 수행한다. | 3.90±0.30 |
| 3 | 심폐 소생술을 시행한다(기도유지, 인공호흡, 심압박). | 3.89±0.32 |
| 4 | 감염관리의 원칙을 적용한다(예: 격리술, 멸균술, 예방접종 등). | 3.85±0.36 |
| 5 | 인슐린, 항응고제 및 특수 약물과 관련된 간호사를 제공한다(투여, 효과 및 부작용 관리, 환자교육) | 3.85±0.40 |
| 6 | 간호목표에 도달할 수 있는 실제적인 간호계획을 세운다. | 3.78±0.41 |
| 7 | 중심정맥관, port-a-cath, Hickman을 가진 환자에게 간호사를 제공한다(tube 관리, tube 드레싱) | 3.78±0.42 |
| 8 | 자신의 업무상 실수에 대해 정직하게 보고한다. | 3.78±0.42 |
| 9 | 활력징후가 비정상인지 확인한다(저혈압, 고혈압, 서맥 등). | 3.77±0.43 |
| 10 | 수액 및 전해질 제제 약물과 관련된 간호를 제공한다(투여, 효과 및 부작용 관리, 환자교육). | 3.75±0.43 |

<표 7> 외과 병동의 핵심역량 중요도 상위 10위

| 순위 | 핵심역량 | 중요도 M±SD |
|----|---|-------------|
| 1 | 주사 및 경구 투약을 절차대로 정확히 수행한다. | 3.89±0.48 |
| 2 | 혈액이나 혈액 체제를 절차대로 정확히 수행한다. | 3.88±0.54 |
| 3 | 감염관리의 원칙을 적용한다.(예: 격리술, 멸균술, 예방접종 등) | 3.87±0.34 |
| 4 | 인슐린, 항응고제 및 특수 약물과 관련된 간호사를 제공한다(투여, 효과 및 부작용 관리, 환자교육) | 3.84±0.54 |
| 5 | 활력징후가 비정상인지 확인한다.(저혈압, 고혈압, 서맥 등) | 3.80±0.43 |
| 6 | 안전사고를 예방한다. | 3.79±0.44 |
| 7 | 응급상황이나 환자의 상태를 신속하고 정확하게 판단한다. | 3.78±0.49 |
| 8 | 정맥주사부위를 관리한다. | 3.77±0.43 |
| 9 | 피내주사나 피부반응검사를 시행한다. | 3.74±0.57 |
| 10 | 수액 및 전해질 제제 약물과 관련된 간호를 제공한다(투여, 효과 및 부작용 관리, 환자교육) | 3.71±0.50 |

역(3.40), 조직문화영역(3.28)의 순으로 나타났다.

중요도가 높은 분야는 투약(3.64), 안전 및 감염관리(3.60), 문서관리(3.59), 책임감(3.59), 생리적 적응증진 간호(3.55), 자제력(3.54), 윤리성/정직성(3.54), 준법성(3.53), 위험감재성 감소를 위한 간호(3.52), 응급상황대처(3.52)였다.

외과병동에서는 다른 근무지에 비해 문서관리 및 보고(3.59)와 긍정성(3.39) 분야에서 높은 중요도를 보였다.

외과병동에서 중요도 인식이 높은 핵심역량은 <표 7>에 제시하였다.

• 산소아과 병동의 핵심역량 중요도 인식

산소아과 병동의 중요도 인식이 높은 핵심역량 영역은 자질 및 태도 영역이 평균 3.40으로 가장 높았고, 그 다음으로 간호전문영역이 평균 3.38, 조직문화영역이 3.35로 나타났다. 조직문화영역에 대한 중요도 인식은 3개 분야에서는 가장 낮은 중요도를 보이지만, 다른 근무지의 조직문화영역에 대한 중요도 인식과 비교하면 가장 높은 중요도 인식을 보이고 있다.

중요도가 높은 순의 분야를 보면 생리적 적응증진 간호(3.67), 책임감(3.59), 간호과정의 적용(3.56), 안전 및 감염관리(3.55), 윤리성(3.53), 준법성(3.52), 문서관리(3.52), 응급상황대

<표 8> 산/소아과 병동의 핵심역량 중요도 상위 10위

| 순위 | 핵심역량 | 중요도 M±SD |
|----|--|-------------|
| 1 | 활력징후가 비정상인지 확인한다.(저혈압, 고혈압, 서맥 등) | 3.90±0.36 |
| 2 | 주사 및 경구 투약을 절차대로 정확히 수행한다. | 3.88±0.38 |
| 3 | 응급상황이나 환자의 상태를 신속하고 정확하게 판단한다. | 3.82±0.38 |
| 4 | 감염관리의 원칙을 적용한다.(예: 격리술, 멸균술, 예방접종 등) | 3.81±0.54 |
| 5 | 호흡상태변화를 규명하고 호흡상태를 증진시키도록 중재한다. | 3.79±0.53 |
| 6 | 안전사고를 예방한다. | 3.78±0.42 |
| 7 | 혈액이나 혈액 체제를 절차대로 정확히 수행한다. | 3.78±0.80 |
| 8 | 심폐소생술을 시행한다(기도유지, 인공호흡, 심압박) | 3.74±0.48 |
| 9 | 환자의 상태에 대한 기초 자료를 얻고 질병치료나 검사 시 환자의 반응을 모니터 하기 위해 환자 상태를 측정한다. | 3.74±0.57 |
| 10 | 감염의 증상 및 징후를 확인한다. | 3.72±0.49 |

처(3.52), 인력관리 및 조정(3.51), 자제력(3.51) 순으로 나타났다. 다른 근무지에 비해 중요도 인식이 높은 핵심역량 분야는 성장과 발달단계별 간호(3.36), 인력관리 및 조정(3.51), 정보화 및 국제화(3.19), 팀 빌딩(3.44), 고객지향성(3.37), 조직헌신(3.30), 직업가치(3.47)였다.

중요도 인식이 높은 핵심역량의 10개는 <표 8>과 같다.

• 수술실 핵심역량 중요도 인식

수술실의 핵심역량 중요도 인식은 자질 및 태도영역이 평균 3.24로 가장 높았고 그 다음으로 조직문화영역이 평균 3.12, 간호전문영역이 평균 2.85로 나타났으며, 수술실의 핵심역량 영역별 중요도 인식은 다른 근무지보다 유의하게 낮았다.

중요도가 높은 분야는 안전 및 감염관리(3.54), 책임감(3.45), 자제력(3.41), 문서관리 및 보고(3.39), 문서관리(3.39), 준법성(3.35), 윤리성(3.33), 인간애(3.31), 물품/장비관리(3.31), 팀 빌딩(3.26), 직업가치(3.21) 순으로 나타났다.

수술실의 핵심역량 분야에 대한 중요도 인식에서 다른 근무지에 비해 높은 결과를 보인 분야는 물품/장비관리(3.31)였고, 35개 분야 중 20개 분야에서 다른 근무지에 비해 낮은 결과를 보였으며 16개 분야(간호과정의 적용, 성장과 발달단계별 간호, 질병예방과 조기발견을 위한 간호, 심리사회적인 적응장애

간호, 기본간호 및 안위증진 간호, 투약, 위험 잠재성 감소를 위한 간호, 생리적 적응 증진 간호, 측정 및 검사, 응급 상황 대처, 환자(가족) 상담 및 관찰, 환자(가족) 교육, 인력관리 및 조정, 자기개발, 자제력, 조직성, 인간애, 대인관계성, 책임감, 직업가치)는 통계적으로 유의하게 낮은 결과를 보였다.

중요도 인식이 높은 핵심역량의 상위 10개는 <표 9>과 같다.

• 응급실 핵심역량 중요도 인식

응급실의 핵심역량 영역의 중요도 인식은 자질 및 태도영역이 평균 3.41로 가장 높았고 그 다음으로 간호전문영역이 평균 3.30, 조직문화영역이 3.20으로 나타났다.

핵심역량 분야 별 중요도 인식은 생리적 적응증진 간호(3.70), 책임감(3.67), 투약(3.65), 안전 및 감염관리(3.60), 윤리성(3.56), 자제력(3.52), 간호에 대한 동기/열정(3.52), 문서관리 및 보고(3.50), 응급상황대처(3.49), 위험 잠재성 감소를 위한 간호(3.46) 순으로 나타났다. 다른 근무지와 비교하여 높은 중요도 인식을 보이는 분야는 생리적 적응 증진 간호(3.70), 간호에 대한 동기/열정(3.52)이었으며, 다른 근무지보다 낮은 중요도 인식을 보인 분야는 일반적인 대처 및 적응증진 간호(3.11), 고객지향성(2.98)이었다.

중요도 인식이 높은 핵심역량의 상위 10개는 <표 10>과 같다.

<표 9> 수술실의 핵심역량 중요도 상위 10위

| 순위 | 핵심역량 | 중요도 M±SD |
|----|---|-------------|
| 1 | 감염관리의 원칙을 적용한다.(예: 격리술, 멸균술, 예방접종 등) | 3.80±0.44 |
| 2 | 안전사고를 예방한다. | 3.75±0.55 |
| 3 | 의약품의 오남용을 방지하기 위해 의약품에 대한 세심한 주의와 관리를 한다. | 3.63±0.62 |
| 4 | 혈액이나 혈액 제제를 절차대로 정확히 수행한다. | 3.61±0.95 |
| 5 | 멸균 및 멸균과정을 표준화하고 통제하며, 유효기간이 확보된 안전한 물품을 공급한다. | 3.59±0.60 |
| 6 | 감염위험을 줄이기 위해 복장 및 제규칙을 준수한다. | 3.59±0.60 |
| 7 | 간호업무 시 환자와 간호사를 보호하기 위하여 간호안전관리의 중요성을 인식하고 사고 예방관리를 실시한다. | 3.56±0.57 |
| 8 | 간호를 수행하는 전구역의 감염예방을 위해 청결하게 유지한다. | 3.52±0.60 |
| 9 | 응급상황이나 환자의 상태를 신속하고 정확하게 판단한다. | 3.51±0.79 |
| 10 | 업무사고 발생시 보고 요령에 따라 신속하고 정확하게 보고한다. | 3.51±0.54 |

<표 10> 응급실의 핵심역량 중요도 상위 10위

| 순위 | 핵심역량 | 중요도 M±SD |
|----|---|-------------|
| 1 | 심폐소생술을 시행한다(기도유지, 인공호흡, 심압박) | 4.00±0.00 |
| 2 | 활력징후가 비정상인지 확인한다.(저혈압, 고혈압, 서맥 등) | 3.95±0.21 |
| 3 | 혈액이나 혈액 제제를 절차대로 정확히 수행한다. | 3.91±0.29 |
| 4 | 호흡상태변화를 규명하고 호흡상태를 증진시키도록 중재한다. | 3.86±0.47 |
| 5 | 주사 및 경구투약을 절차대로 정확히 수행한다. | 3.86±0.35 |
| 6 | 경련을 일으키는 환자를 간호한다. | 3.86±0.35 |
| 7 | 응급상황이나 환자의 상태를 신속하고 정확하게 판단한다. | 3.82±0.39 |
| 8 | 피내주사나 피부반응검사를 시행한다. | 3.82±0.50 |
| 9 | 인슐린, 항응고제 및 특수 약물과 관련된 간호사를 제공한다(투여, 효과 및 부작용 관리, 환자교육) | 3.82±0.39 |
| 10 | 정맥주사부위를 관리한다. | 3.82±0.39 |

• 중환자실 핵심역량 중요도 인식

중환자실은 핵심역량 영역별 중요도 인식 정도가 간호전문 영역이 평균 3.28로 가장 높았고 그 다음으로 자질 및 태도 영역이 평균 3.21, 조직문화영역이 평균 3.10으로 나타났다.

중요도가 높은 순의 분야를 보면 생리적 적응증진 간호(3.62), 자제력(3.50), 안전 및 감염관리(3.49), 투약간호(3.48), 책임감(3.48), 응급상황대처(3.45), 질병예방과 조기발견을 위한 간호(3.42), 기본간호(3.38), 위험 잠재성 감소를 위한 간호(3.37), 문서관리(3.36) 순으로 나타났다.

중환자실 핵심역량 분야별 중요도 인식은 다른 근무지에 비해 높은 결과를 보이는 분야는 없었지만, 14개 분야에서는 낮은 결과를 보였고 이 중 10개 분야(환경관리, 물품/장비관리, 정보화 및 국제화, 윤리성/정직성, 준법성, 긍정성, 대인관계성, 적극성, 조직헌신, 간호에 대한 동기/열정)는 유의하게 낮은 중요도 인식을 보이고 있었다.

중환자실의 중요도가 높은 핵심역량의 우선순위 상위 10개는 <표 11>와 같다.

• 근무지 특성별 핵심역량에 대한 중요도 비교

간호 전문 영역에서 간호과정의 적용(p=.000)은 내과병동, 산소아과병동, 외과병동, 중환자실, 응급실, 수술실 순으로 높았는데, 내과병동은 중환자실, 수술실, 응급실보다 통계적으로 유의하게 높았고, 산·소아과병동은 수술실, 응급실보다, 외과병동은 수술실보다, 중환자실은 수술실보다 통계적으로 유의하게 높았다. 성장과 발달단계별 간호(p=.000)와 질병예방과 조기발견을 위한 간호(p=.000)는 수술실이 응급실을 제외한 다른 부서에 비해 통계적으로 유의하게 낮았다. 심리·사회적인 적응장애 간호(p=.004)는 수술실이 내과병동, 외과병동, 중환자실보다 통계적으로 유의하게 낮았고, 투약(p=.000), 위험 잠재성 감소를 위한 간호(p=.000), 생리적 적응 증진 간호(p=.000), 측정 및 검사(p=.000), 응급상황대처(p=.000)와 환자 상담 및 관찰(p=.000)은 수술실이 다른 부서보다 통계적으로

유의하게 낮았다. 기본간호 및 안위증진 간호(p=.000)는 내과병동, 산·소아과병동, 외과병동, 중환자실병동 순이었고, 이 부서들 모두 수술실과 응급실에 비해 통계적으로 유의하게 높았고, 환자(가족) 교육(p=.000)에 있어서는 수술실과 중환자실이 다른 부서에 비해 낮았고, 환경관리는 내과병동과 외과병동이 중환자실에 비해 높았고(p=.011), 물품/장비관리(p=.022)에서는 산·소아과병동, 수술실이 중환자실에 비해 높았다. 인력조정 및 관리(p=.000)는 내과병동, 산·소아과병동, 외과병동이 수술실보다 통계적으로 유의하게 높았고, 그 외의 안전 및 감염관리, 일반적인 대처 및 적응증진 간호 분야, 문서관리 및 보고는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

조직문화영역에서 정보화/국제화는 내과병동, 산·소아과병동, 응급실, 외과병동, 중환자실, 수술실 순으로 나타났고, 고객지향성(p=.000)은 산·소아과병동이 수술실, 응급실, 중환자실에 비해 통계적으로 유의하게 높았으나 팀 빌딩과 자기개발은 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

자질 및 태도 영역에서 윤리성/정직성(p=.003)은 내과병동이 수술실, 중환자실보다 통계적으로 유의하게 높았고 준법성(p=.001)은 내과병동, 외과병동이 중환자실보다, 조직성(p=.015)은 내과병동이 수술실보다 통계적으로 유의하게 높았다. 대인관계(p=.000)에서는 내과병동, 산·소아과병동이 수술실, 중환자실보다 통계적으로 유의하게 높았고, 조직헌신(p=.005)은 중환자실이 내과병동, 외과병동, 산·소아과병동보다 통계적으로 유의하게 낮았다. 긍정성(p=.025)은 외과병동, 산·소아과병동, 내과병동, 응급실, 수술실, 중환자실 순이었고, 적극성(p=.038)은 내과병동, 외과병동, 수술실, 산·소아과병동, 응급실, 중환자실 순이었다. 직업가치(p=.021)는 산·소아과병동, 내과병동, 응급실, 외과병동, 중환자실, 수술실 순이었고, 간호에 대한 동기 및 열정(p=.013)은 수술실, 내과병동, 산·소아과병동, 외과병동, 응급실, 중환자실 순으로 나타났다. 자제력, 강인성, 인간애, 책임성은 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

<표 11> 중환자실의 핵심역량 중요도 상위 10위

| 순위 | 핵심역량 | 중요도 M±SD |
|----|--|-------------|
| 1 | 주사 및 경구투약을 절차대로 정확히 수행한다. | 3.85±0.36 |
| 2 | 심폐소생술을 시행한다(기도유지, 인공호흡, 심압박) | 3.85±0.40 |
| 3 | 활력징후가 비정상인지 확인한다.(저혈압, 고혈압, 서맥 등) | 3.84±0.42 |
| 4 | 감염관리의 원칙을 적용한다. | 3.80±0.40 |
| 5 | 혈액이나 혈액 제제를 절차대로 정확히 수행한다. | 3.78±0.46 |
| 6 | 응급상황이나 환자의 상태를 신속하고 정확하게 판단한다. | 3.78±0.46 |
| 7 | 호흡상태변화를 규명하고 호흡상태를 증진시키도록 증재한다. | 3.76±0.43 |
| 8 | 인슐린, 항응고제 및 특수 약물과 관련된 간호사를 제공한다(투여, 효과 및 부작용 관리, 환자교육). | 3.69±0.54 |
| 9 | 환자의 신경학적 상태의 변화를 사정하여 필요한 증재를 시행한다. | 3.67±0.51 |
| 10 | 수액 및 전해질 제제와 관련된 간호를 제공한다(투여, 효과 및 부작용 관리, 환자교육). | 3.65±0.55 |

논 의

본 연구결과에 대한 논의는 다음과 같다.

간호사의 핵심역량 도출 및 중요도 인식

본 연구를 통해 간호전문영역 18분야 98개, 조직문화영역 4분야 16개, 자질 및 태도영역 13분야 34개의 간호사 핵심역량이 도출되었다.

도출된 핵심역량의 영역을 보면 크게 간호전문영역과 조직문화영역, 자질 및 태도 영역으로 나뉘었다. 이는 장금성(2000)의 연구에서 역량의 구분을 과학적 간호역량군, 윤리적 간호역량군, 인격적 간호역량군, 심미적 간호역량군으로 나누는 것과는 다르게 본 연구에서는 고객중심의 가치와 정보화, 국제화를 추구하는 일, 기관의 정책상 요구되는 핵심역량을 도출하기 위해 자기계발, 정보화 및 국제화, 팀 빌딩, 고객지향성을 포함하는 조직문화영역을 넣어 최근의 의료기관들에서 추구하는 역량들을 핵심역량에 반영하였다.

본 연구를 통해 도출된 핵심역량의 35개 분야를 보면, 기존 연구에서 핵심간호역량의 틀로 공통적으로 제시되고 있는 의사소통 능력, 비판적 사고, 교육 능력, 관리 능력, 지도력, 협동, 법적, 윤리적 실무, 전문직 발전, 간호과정의 적용 등이 제시되는 것(ANCI, 2002; ICN, 2003; Lenburg, 1999; 김미원, 2003)과 비교하여 비판적 사고 능력과 의사소통 능력이 포함되지는 않았다. 이는 도출된 핵심역량 중 의사소통 능력은 대인관계성과 각 영역 별로 영역에 맞는 특성을 반영한 문항으로 포함되어져 있고, 비판적 사고의 능력도 따로 핵심역량의 영역으로 분리되지는 않았으나 각 영역의 항목에 포함되어져 있어 기존의 연구와 크게 다르지 않다고 생각된다.

핵심역량의 영역별 중요도에서는 자질 및 태도영역이 가장 높았고, 그 다음으로 간호전문영역, 조직문화영역 순이었는데, 이는 간호란 도움이 필요한 환자와의 상호작용을 통해 이루어지는 인간관계이기 때문에 간호전문지식을 기반으로 적극성, 자제력, 윤리성, 준법성, 인간애 등의 자질 및 태도역량이 간호사에게 요구되는 필수요건을 알 수 있었다. 따라서 채용 시 전문지식뿐만 아니라 이러한 자질 및 태도를 볼 수 있는 평가 기준이 마련되고, 강화되어야 한다고 사료된다.

도출된 핵심역량 분야의 중요도 인식에서 안전 및 감염관리 분야가 가장 높게 나왔는데, 이는 직무분석을 통한 병원 신입 간호사의 기본 능력 수준 설정에 관한 김동옥 등(2001) 연구에서는 각 전체 활동의 중요도를 100%로 보았을 때 활동의 중요지수가 투약은 17.7%, 생리적 적응증진 간호는 16.36%로 높게 나온 것에 비해 질병예방과 조기발견을 위한 간호가 2.39%, 안전 및 감염관리가 6.14%로 나타난 것과 비

교하여 2000년대로 오면서 환자의 안전 및 감염에 대한 간호사의 인식이 높아지고 있음을 알 수 있다.

또한, 전체 148개 핵심역량의 중요도 인식에서 상위 10개 기준을 김동옥 등(2001)의 연구와 비교해 보면 김동옥 등(2001)의 연구에서는 안전 및 감염관리에서 4항목, 투약에서 4항목, 생리적 적응증진 간호에서 2항목이었고 본 연구에서는 안전 및 감염관리에서 2항목, 투약에서 2항목, 생리적 적응증진 간호에서 2항목, 응급상황대처에서 2항목, 자질 및 태도영역에서 2항목으로 김동옥 등(2001)의 연구에 응급상황대처 및 자질 및 태도영역이 반영되어 있지 않음을 고려했을 때 중요도 인식은 크게 변하지 않았음을 알 수 있다.

간호전문영역의 환자(가족) 상담 및 관찰 분야가 평균 2.71로 전체 분야별 중요도에서 가장 낮았으며 핵심역량 4개가 모두 핵심역량 하위 10개 순위에 포함되었는데, 이는 신규학사졸업생에게 중요한 역량요인으로 건강증진활동 및 중재교육, 환자교육, 환자간호를 증가할 수 있도록 주변 자원의 활용, 보호자 면담 등이 포함된 건강증진역량이 높게 나온 결과(Utley, 2004)와는 상이한데, 우리나라 전문요양기관에서는 건강증진보다는 생리적 적응증진 간호 등을 더 중요한 역량으로 생각하는 것을 알 수 있다.

근무지 특성별 간호사의 핵심역량에 대한 중요도 인식 차이

본 연구 대상인 근무지는 내과병동, 외과병동, 산·소아과병동, 수술실, 응급실, 중환자실로 일반 병동인 내과병동, 외과병동, 산·소아과병동은 대상 환자의 질병특성은 틀리지만 일반 병동으로의 공통적인 특성을 가지고 있고, 수술실, 응급실, 중환자실은 각각 특수부서로서의 근무지특성을 가지고 있다.

핵심역량의 영역에 대한 근무지 특성별 중요도 인식차이를 보면 먼저 간호전문영역에서 수술실이 다른 부서에 비해 낮았는데, 이는 수술실 업무 자체가 일반 병동, 중환자실 및 응급실과는 달리 병동에서 직접간호를 제공하는 것이 아니기 때문에 일반간호사 중심으로 도출된 일반적 핵심역량이어서 중요도가 낮게 나온 것으로 사료된다. 조직문화영역에서는 산·소아과병동, 내과병동, 외과병동, 응급실, 수술실, 중환자실 순이고, 자질 및 태도영역은 내과병동, 외과병동, 응급실, 산·소아과병동, 수술실, 중환자실 순이었는데, 이는 태도적인 측면은 직접 환자와 보호자를 대하는 시간과 기회가 많기 때문에 일반 병동과 응급실에서 더 중요도가 높은 것으로 사료된다.

핵심역량의 분야에 대한 근무지 특성별 중요도 인식차이를 보면 간호과정의 적용에서는 내과병동, 산·소아과병동, 외과병동, 중환자실, 응급실, 수술실 순으로 높았는데 이는 일반 병

동에서 간호과정의 적용이 더 활발하게 적용되고 있고, 연구 대상병원의 특성상 일반 병동에서 간호진단을 이용한 전자간호기록이 시행되고 있는 것이 반영된 결과라 사료된다.

성장과 발달단계별 간호, 질병예방과 조기발견을 위한 간호, 심리, 사회적인 적응장애 간호, 투약, 위험잠재성 감소를 위한 간호, 생리적 적응증진 간호, 측정 및 검사, 응급상황대처와 환자상담 및 관찰, 기본간호 및 안위증진, 인력조정 및 관리, 환자(가족) 교육에서 수술실이 중요도가 낮았는데, 수술실의 경우 일반 병동, 응급실, 중환자실과 다르게 직접 환자간호보다는 수술실 특성 상 환경조절, 자원의 효율적인 관리, 무균법 유지, 보조인력 감독, 신체적 정신적 상태 감시, 총체적 환자의 요구관리 등(AORN, 1994)이 수술실에서 더 중요하게 생각되는 실무이기 때문이라고 사료된다.

기본간호 및 안위증진은 응급실도 수술실과 마찬가지로 중요도가 낮았는데, 이는 응급간호업무는 극히 다양한 유형의 응급환자의 요구를 충족시키기 위해 응급상황에 대한 신속하고 정확한 사정, 중재 및 안전관리에 필요한 지식과 기술, 즉 응급상황에 대한 기본원리, 우선순위결정 및 환자에게 어떤, 어느 정도의 간호 관리가 적절한가를 결정하여 간호업무를 수행할 수 있는 능력이(Black & Jacobs, 1993) 우선적으로 더 요구되기 때문이라고 사료된다.

환자(가족) 교육은 중환자실이 낮았는데 이는 중환자실이 일반병실보다 환자의 중증도가 높고, 전문적 집중치료가 필요하기 때문에(김광우, 1996) 교육이나 상담의 역할보다는 생리적 적응증진 간호, 투약, 감염관리, 응급상황대처 등과 같은 치료 중심의 역할이 중요하기 때문이라고 사료된다.

고객지향성 및 대인관계는 산·소아과병동이 수술실, 응급실, 중환자실에 비해 높았는데, 이는 연구대상 병원 특성 상 다른 부서에 비해 보호자 상주율이 높은 병동이어서 보호자를 응대할 시간과 기회가 많아서일 것으로 생각된다.

안전 및 감염관리, 일반적인 대처 및 적응증진간호 분야, 문서관리 및 보고, 자기계발, 팀 빌딩, 자제력, 조직성, 강인성, 인간애, 책임성. 조직현신은 모든 부서에서 비슷한 수준의 중요도를 보여 간호사에게 공통적으로 필요한 핵심역량임을 알 수 있었다.

모든 부서에서 상위 10위 안에 포함되어 있는 핵심역량 분야는 안전 및 감염관리, 문서관리, 책임감이었다. 이는 응급실 간호사의 업무분석(김광주, 이향련 및 김귀분, 1995)에서도 환자기록관리가 평균수행시간이 가장 높았고, 내외과계 병동에서 근무하는 간호사를 대상의 업무소요시간분석(김소인과 박효미, 1996)에서도 측정 및 관찰, 투약, 기록 순이었던 것과 일치하는 결과로 문서관리가 간호사에게 자주 시행되고 중요하게 요구되는 역량임을 확인할 수 있었고, 또한 점차 안전과 감염에 대해 중요해지고 있는 흐름이며, 맑은 업무와 환자에

대한 책임감이 간호사에게 가장 필요한 자질임을 확인할 수 있었다.

세부 핵심역량을 보면, 모든 부서에 공통으로 상위 10위 안에 포함되는 핵심역량은 “감염관리의 원칙을 적용한다”와 “혈액이나 혈액 체제를 절차대로 정확히 수행한다”이다. 수술실을 제외하고 공통적으로 드는 핵심역량은 “주사 및 경구 투약을 절차대로 정확히 수행한다”, “심폐소생술을 시행한다”, “활력징후가 비정상인지 확인한다”로 투약과 측정 및 관찰, 심폐소생술이 중요한 핵심역량으로 평가되고 있음을 알 수 있다.

건강관리 체계 내에서 간호가 경쟁력을 갖추기 위해서는 환자에게 직접적인 간호제공을 통해 간호의 탁월성을 발휘하는 간호사들의 간호역량이 무엇보다 중요하기 때문에(장금성, 2000), 도출된 핵심역량을 근거로 하여 병원이 요구하는 역량에 맞는 인력을 채용하고, 부서별 특성을 고려하여 배치 및 교육을 통한 유지, 개발하는 것이 필요하다고 생각한다.

결론 및 제언

결론

본 연구는 일 전문종합요양기관의 간호사에게 필요한 핵심역량을 도출하고, 도출된 핵심역량의 중요도를 근무지 특성별로 분석하는 연구이다.

우수 간호사의 요구 능력 조사 자료와 직무분석도구에 대한 문헌고찰을 통해 간호사에게 필요한 핵심역량에 대해 작성한 초안을 기초로, 6명의 전문가 집단의 자문을 통해 148개 핵심역량을 도출하고, 도출된 핵심역량도구의 내용타당도를 검증하여 148개의 핵심역량은 간호전문영역 18개 분야의 98개, 조직문화영역 4개 분야의 16개, 자질 및 태도 영역 13개 분야의 24개 역량으로 구성되었다.

도출된 핵심역량의 분야는 총 35개로 간호전문영역은 간호과정의 적용: 안전 및 감염관리: 성장과 발달단계별 간호: 질병예방과 조기발견을 위한 간호: 일반적인 대처 및 적응증진 간호: 심리, 사회적인 적응장애 간호: 기본간호 및 안위증진간호: 투약: 위험 잠재성 감소를 위한 간호: 생리적 적응증진 간호: 측정 및 검사: 응급상황대처: 환자(가족) 상담 및 관찰: 환자(가족) 교육: 인력조정 및 관리; 환경관리: 물품/장비관리: 문서관리 및 보고의 18개 분야, 조직문화영역은 자기계발: 정보화 및 국제화: 팀빌딩: 고객지향성의 4개 분야, 간호사 자질 및 태도영역은 윤리성/정직성: 준법성: 긍정성: 자제력: 조직성: 강인성: 인간애: 대인관계성: 책임감: 적극성: 조직현신: 직업가치: 간호에 대한 동기/열정의 13개 분야로 세분되었다.

355명의 간호사를 대상으로 핵심역량에 대한 중요도 인식

을 조사한 결과 영역별 중요도에서는 자질 및 태도영역, 간호 전문영역, 조직문화영역 순이었다. 또한, 각 영역의 분야별 중요도 인식 우선순위 상위 10개를 보면 안전 및 감염관리와 책임감이 가장 높았고 생리적 적응 증진간호, 문서관리 및 보고, 자제력, 윤리성, 준법성, 응급상황대처, 인간애, 투약 순이었다.

도출된 148개의 핵심역량 중 중요도 인식이 높은 상위 10개 핵심역량을 보면, 간호전문영역에서 “감염관리의 원칙을 적용한다”, “안전사고를 예방한다”, “혈액이나 혈액체제를 절차대로 정확히 수행한다”, “주사 및 경구 투약을 절차대로 정확히 수행한다”, “활력징후가 비정상인지 확인한다”, “응급 상황이나 환자의 상태를 신속하고 정확하게 판단한다”, “심폐소생술을 시행한다”, “응급상황에서 대상자에게 즉각적인 처치를 하기 위해서 전문적인 기관, 부서, 인력에게 환자를 의뢰한다”의 8개 핵심역량이 포함되었으며, 자질 및 태도영역에서 “자신의 업무상 실수에 대해 정직하게 보고한다”, “주어진 업무를 완수하려고 최선을 다한다”의 2개 핵심역량이 포함되어 있었다.

근무지 특성별 핵심역량의 영역에 대한 중요도 인식은 간호전문영역에서 내과병동, 외과병동, 산·소아과병동, 응급실, 중환자실, 수술실 순이었고, 수술실이 다른 모든 부서보다 통계적으로 유의하게 낮았다. 조직문화영역에서는 산·소아과병동, 내과병동, 외과병동, 응급실, 수술실, 중환자실 순이었고, 자질 및 태도영역은 내과병동, 외과병동, 응급실, 산·소아과병동, 수술실, 중환자실 순이었다.

근무지 특성별 핵심역량의 분야에 대한 중요도 인식은 간호과정의 적용에서 내과병동, 산·소아과병동, 외과병동, 중환자실, 응급실, 수술실 순으로 높았는데, 내과병동은 중환자실, 수술실, 응급실보다 통계적으로 유의하게 높았고, 산·소아과병동은 수술실, 응급실보다, 외과병동은 수술실보다, 중환자실은 수술실보다 통계적으로 유의하게 높았다. 성장과 발달단계별 간호와 질병예방과 조기발견을 위한 간호는 수술실이 응급실을 제외한 다른 부서에 비해 통계적으로 유의하게 낮았다. 심리, 사회적인 적응장애 간호는 수술실이 내과병동, 외과병동, 중환자실보다 통계적으로 유의하게 낮았고, 투약, 위험감재성 감소를 위한 간호, 생리적 적응 증진 간호, 측정 및 검사, 응급상황대처와 환자상담 및 관찰은 수술실이 다른 부서보다 통계적으로 유의하게 낮았다. 기본간호 및 안위증진 간호는 내과병동, 산·소아과병동, 외과병동, 중환자실병동 순이었고, 이 부서들 모두 수술실과 응급실에 비해 통계적으로 유의하게 높았고, 환자(가족) 교육에 있어서는 수술실과 중환자실이 다른 부서에 비해 낮았고, 환경관리는 내과병동과 외과병동이 중환자실에 비해 높았고, 물품/장비관리에서는 중환자가 산·소아과병동, 수술실에 비해 낮았다. 인력조정 및 관리는 내과

병동, 산·소아과병동, 외과병동 순으로 높았는데 이 부서가 수술실보다 통계적으로 유의하게 높았고, 그 외의 안전 및 감염관리, 일반적인 대처 및 적응증진 간호분야, 문서관리 및 보고는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

정보화/국제화는 내과병동, 산·소아과병동, 응급실, 외과병동, 중환자실, 수술실 순으로 나타났고, 고객지향성은 산·소아과병동이 수술실, 응급실, 중환자실에 비해 통계적으로 유의하게 높았으나 팀빌딩과 자기계발은 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

윤리성/정직성은 내과병동이 수술실, 중환자보다 통계적으로 유의하게 높았고, 준법성은 내과병동, 외과병동이 중환자실보다, 조직성은 내과병동이 수술실보다 통계적으로 유의하게 높았다. 대인관계에서는 내과병동, 산·소아과병동이 수술실, 중환자실보다 통계적으로 유의하게 높았고, 조직헌신은 중환자실이 내과병동, 외과병동, 산·소아과병동보다 통계적으로 유의하게 낮았다. 긍정성은 외과병동, 산·소아과병동, 내과병동, 응급실, 수술실, 중환자실 순이었고, 적극성은 내과병동, 외과병동, 수술실, 산·소아과병동, 응급실, 중환자실 순으로 나타났고, 직업가치는 산·소아과병동, 내과병동, 응급실, 외과병동, 중환자실, 수술실 순으로 나타났고, 간호에 대한 동기 및 열정은 수술실, 내과병동, 산·소아과병동, 외과병동, 응급실, 중환자실 순으로 나타났고, 자제력, 강인성, 인간애, 책임성은 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

제언

- 본 연구는 서울 시내 일 종합전문요양기관을 대상으로 시행한 연구이므로 여러 기관에서의 반복 연구가 필요하다.
- 본 연구에서 개발한 핵심역량 도구의 타당도를 검증하는 후속연구가 필요하다.
- 본 연구 결과를 기초하여 실제 임상에서 간호사 채용과 배치 시 적용 및 평가를 실시하는 사례 연구가 필요하겠다.

참고문헌

권인각, 정경희, 조혜슬, 황지원, 김지영, 전경옥, 성영희 (2002). 신규간호사 프리셉터의 핵심 역량 평가도구 개발. *간호행정학회지*, 8(4), 535-549.

김광우 (1996). *중환자 진료학*. 서울: 여문각.

김동옥 (1996). S-ESD Model을 적용한 SMC 간호사 교육모형 개발. *삼성인력개발원 제4회 교육부문 종합 연구대회 우수논문집 4호*

김동옥, 권인각, 김시현, 이정희, 양정은, 이은주 (2001). 직무 분석을 통한 병원 근무 신입 간호사의 기본 능력 수준

- 설정. *대한간호* 40(2), 69-82.
- 김광주, 이향련, 김귀분 (1995). 응급실 근무 간호사의 업무분석. *대한간호학회지*, 25(4), 709-728.
- 김미원 (2003). *핵심간호능력 중심의 간호학 실습교육목표 개발*. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김소인, 박효미 (1996). 일 종합병원 일반 간호사의 업무 분석. *대한간호*, 35(5), 110-116.
- 김혜순 (1982). *신규간호사의 스트레스 요인에 관한 분석연구*. 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 변혜숙 (2000). 종합병원 수간호사의 간호관리역량에 대한 연구. *간호과학논집*, 5(1), 135-149.
- 성영희, 이순규, 양신혜, 장향순, 김선희, 임효선, 표춘희, 단유선, 노은순, 장희주 (2004). 외래간호사의 역량도출 및 분석. *삼성서울병원 간호부, 제8회 임상간호연구 논문집*, 87-114, 서울: 삼성서울병원 간호부.
- 송영수 (2000). 핵심역량모델개발. *산업교육*, 70-73.
- 육신영 (2003). *응급실 간호사의 임상등급에 따른 간호역량 및 행동지표 개발*. 연세대학교 석사학위 논문.
- 이선미 (1996). *병동선임 간호장교의 간호관리역량 격차분석과 원인조사*. 연세대학교 석사학위 논문.
- 장금성 (2000). *간호사의 임상경력개발모형 구축에 관한 연구*. 연세대학교 간호대학 박사학위 논문.
- 교학사 편집부 편 (2003). *학습국어사전*. 서울: 교학사.
- AORN (1994). Scope of perioperative nursing practice. *AORN J*, 59(1), 85.
- Australian Nursing Council Inc. (2002). *ANCI national competency standards for the registered nurse*. 3rd Edition.
- Benner, P., Tanner, C., & Chesla, C. (1992). From beginner to expert: gaining a differentiated clinical world in critical care nursing. *Adv Nurs Sci*, 14(3), 13-28.
- Black, J. M., & Jacobs, E. M. (1993). *Luckman and Sorenson's medical surgical nursing : A psychophysiological approach(4th ed)*. Philadelphia : W. B. Saunders Co.
- Corbin, J. (1993). Competencies for electronic information services. *The Public-Access Computer Systems Review*, 4(6), 5-22.
- Dubinski, C., & Sloan, S. (1991). Excellent in nursing management competency based selection and development. *JONA*, 21(6), 40-45.
- Duffield, C. (1994). Nursing unit managers: defining a role. *Nurs Manage*, 25(4), 63-67.
- Fey, M. K., & Miltner, R. S. (2000). A competency-based orientation program for new graduate nurses. *J Nurs Adm*, 30(3), 126-132.
- ICN (2003). An Implementation models for the ICN framework of competency for the generalist nurse. *Standards and competencies Series*.
- Lenburg, C. B. (1999). The framework, concepts and methods of competency outcome and performance assessment (COPA) model. *Online J Issues Nurs*.
- McLagan, P. (1996). Great Ideas Revisited : Job Competency Models. *Train Dev J*, 50(1), 60-65.
- Meretoja, R., Isoaho, H., & Leino-Kilpi, H. (2004). Nurse competency scale: development and psychometric testing. *J Adv Nurs*, 47(2), 124-133.
- Mirabile, R. J. (1997). Everything you wanted to know about competency modeling. *Train Dev J*, 51(8), 73-77.
- Utleigh-Smith, Q. (2004). 5 Competencies needed by new baccalaureate graduates. *Nurs Educ Perspect*, 25(4), 166-170.

Defining the Core Competencies of the Nurses in A Tertiary Hospital and Comparing Different Units based on Their Respective Characteristics

Sung, Young Hee¹⁾ · Jeong, Jeong Hee²⁾

1) Department of Clinical Nursing, Samsung Medical Center, Sungkyunkwan University School of Medicine

2) Director, Nursing Administrative Support, Department of Nursing

Purpose: The purpose of this study was to define the core components required of nurses to provide quality nursing care to patients and analyze the significance of these components in the hospital's various units to maintain a high level of competence among nurses. **Method:** The study evaluated 3 categories included 35 subcategories with 148 core components that were derived from literature review and interviews of nursing professionals. The nursing professional category included 18 subcategories with 98 components, the organizational culture category included 4 subcategories with 16 components, and the temperament-attitude category included 13 subcategories with 34 components. The study included 335 nurses with more than one year of hospital experience and measured disparities among different hospital units. The data was analyzed with SPSS-Win 10.0, differing perceptions of the importance of general traits among the participants were measured using standard deviation, and differing perceptions of the importance of professional traits among the participants were assessed using ANOVA and subsequently with the Bonferroni Test. The reliability of the aforementioned research tools were evaluated using the Cronbach's α . **Result:** The results of the study were as follows: 1. Among the three categories, temperament-attitude category was perceived to be the most important, followed by nursing professional category and organizational culture category. Among the ten most important subcategories within the three categories, safety and infection prevention as well as responsibility were perceived to be the most important, followed by promotion of physiologic adaptation, document management and presentation, self-control, ethics, observance law, coping with emergency, humanity, and medication. 2. The relative importance of category associated with the core competencies within the hospital unit were as follows : 1) The units that rated nursing professional category as being the most significant were: internal medicine, surgical unit, mother-child unit, emergency room, intensive care unit, and operating room, in that order. 2) The units that rated the organizational culture competencies as being the most significant were: mother-child unit, internal medicine, surgical unit, emergency room, operating room, and intensive care unit, in that order. 3) The units that rated temperament-attitude category as being the most significant were: internal medicine, surgical unit, emergency room, mother-child unit, operating room, and intensive care unit, in that order.

Key words : Nurses, Competency

• Address reprint requests to : Jeong, Jeong Hee

Samsung Medical Center

#50, Ilwon-Dong, Gangnam-Gu, Seoul, Korea 135-710

Tel: +82-2-3410-2902 Fax: +82-2-3410-2920 E-mail: jhee.jung@samsung.com

<부록> 간호사 핵심역량 및 중요도

| 영역 | 분야 | 핵심역량 | 중요도 | |
|----------------------|---|---|-----------|-----|
| | | | M±SD | 순위 |
| A. 간호 전문 영역 | A1:간호과정의 적용 | 1 환자의 생리적 상태와 환자 및 간호의 사회/심리적 상태를 사정한다. | 3.43±0.66 | 46 |
| | | 2 사정결과에 의거한 간호문제를 규명하고 간호 진단하여 기록한다. | 3.26±0.86 | 97 |
| | | 3 사정된 결과에 근거하여 간호목표를 수립한다. | 3.25±0.79 | 100 |
| | | 4 간호목표에 도달할 수 있는 실제적인 간호계획을 세운다. | 3.47±0.74 | 36 |
| | | 5 간호계획에 포함되어 있는 간호중재를 시행한다. | 3.47±0.71 | 35 |
| | | 6 목표달성 정도를 평가하여 반영한다. | 3.28±0.79 | 96 |
| | A2:안전 및 감염관리 | 7 감염관리의 원칙을 적용한다.(예: 격리술, 멸균술, 예방접종 등) | 3.83±0.40 | 1 |
| | | 8 항암제, 방사성 물질 등 위험물질을 규정에 준하여 취급한다. | 3.42±1.01 | 50 |
| | | 9 안전사고를 예방한다. | 3.70±0.53 | 6 |
| | | 10 간호를 수행하는 전구역의 감염예방을 위해 청결하게 유지한다. | 3.58±0.55 | 18 |
| | | 11 감염위험을 줄이기 위해 복장 및 제 규칙을 준수한다. | 3.47±0.63 | 33 |
| | | 12 간호업무 수행 시 환자와 간호사를 보호하기 위하여 간호 안전관리의 중요성을 인식하고 사고예방관리를 실시한다. | 3.51±0.59 | 25 |
| | A3:성장과 발달단계별 간호 | 13 사고를 발생시킬 수 있는 위험 요소를 확인하고 관리한다. | 3.45±0.63 | 40 |
| | | 14 불의의 사고 발생시 발생경위를 파악하고 신속한 조치를 통하여 사고를 처리한다. | 3.55±0.57 | 21 |
| | | 15 환자의 발달단계별 신체 사정의 차이를 이해한다.(신생아, 소아, 성인, 노인 등) | 3.18±0.53 | 111 |
| | A4:질병예방과 조기발견을 위한 간호 | 16 환자의 발달단계에 따른 간호중재방법을 모색한다. | 3.14±0.82 | 122 |
| | | 17 환자 수준에 맞는 간호중재를 시행한다. | 3.36±0.72 | 68 |
| A5:일반적인 대처 및 적응증진 간호 | 18 자가간호의 요구에 맞추어 중재를 시행한다. | 3.19±0.89 | 109 | |
| | 19 완전한 신체사정을 수행한다.(머리에서 발끝까지 사정, 입원 시 신체사정 등) | 3.38±0.78 | 63 | |
| A6:심리·사회적인 적응장애간호 | 20 환자나 가족에게 정서적 지지를 제공한다. | 3.31±0.65 | 90 | |
| | 21 질병과 관련된 환자의 정서적 반응을 사정한다. | 3.22±0.72 | 106 | |
| | 22 환자의 불안을 완화시키는 간호를 제공한다. | 3.37±0.58 | 65 | |
| A7:기본간호 및 안위증진간호 | 23 환자의 정신상태(mental status)를 사정한다. | 3.33±0.77 | 74 | |
| | 24 치료적인 환경(therapeutic milieu)을 유지한다. | 3.33±0.70 | 76 | |
| | 25 부적절하거나 비정상적인 행동을 규명한다. | 3.07±0.76 | 130 | |
| A8:투약 | 26 환자의 수면을 증진시키는 간호중재를 계획한다. | 3.03±0.95 | 135 | |
| | 27 환자의 피부통합성을 유지하는 중재를 사용한다.(예: 피부간호, 체위변경 등) | 3.58±0.58 | 15 | |
| | 28 안위를 증진시키는 중재를 시행한다. | 3.32±0.65 | 85 | |
| | 29 환자의 수분상태를 관찰한다.(예: I/O, 부종, 탈수 징후 및 증상 등) | 3.43±0.82 | 48 | |
| | 30 환자의 영양섭취를 증가시키는 간호중재를 수행한다.(예: 적은 양 섭취, 기호식품 등) | 3.01±1.05 | 139 | |
| | 31 환자의 위생간호를 수행한다. (예: 구강, 회음부, 세발간호, 전신 및 침상 내 부분목욕) | 3.10±1.01 | 128 | |
| | 32 주사 및 경구 투약을 절차대로 정확히 수행한다. | 3.77±0.71 | 3 | |
| | 33 피내주사나 피부반응검사를 시행한다. | 3.38±1.12 | 62 | |
| | 34 정맥주사부위를 관리한다. | 3.49±0.91 | 31 | |
| | 35 중심정맥관, post-a-cath, Hickman을 가진 환자에게 간호를 제공한다.(tube관리 및 드레싱) | 3.37±1.13 | 64 | |
| A9:위험 잠재성 감소를 위한 간호 | 36 주입펌프를 이용해 투약한다. (예: PCA, Infusion pump, Syringe pump) | 3.33±1.05 | 80 | |
| | 37 혈액이나 혈액 제제를 절차대로 정확히 수행한다. | 3.81±0.62 | 2 | |
| | 38 Insulin, 항응고제 및 특수약물과 관련된 간호를 제공한다(투여, 효과 및 부작용관리, 환자 교육) | 3.59±0.95 | 13 | |
| | 39 수액 및 전해질 제제 약물과 관련된 간호를 제공한다.(투여, 효과 및 부작용관리, 환자 교육) | 3.50±0.93 | 28 | |
| | 40 영양수액제 및 TPN 약물과 관련된 간호를 제공한다.(투여, 효과 및 부작용 관리, 환자 교육) | 3.22±1.17 | 105 | |
| | 41 방사선 요법과 관련된 간호를 제공한다.(방사선조사, 방사선 약제 등) | 2.69±1.41 | 147 | |
| | 42 부적절한 혈관 관류의 위험을 인식한다.(예: 사지부동환자, 수술 후, 당뇨 등) | 3.32±0.94 | 82 | |
| | 43 순환상태를 사정하여(음수량/배설량 측정, 부종, 중심정맥압 등) 잠재적인 순환기계 부작용을 조절하는 중재를 시행한다.(출혈, 색전, 속 등) | 3.42±0.92 | 51 | |
| | 44 위장관 배액관 및 기타 배액을 증진시키기 위한 튜브를 관리한다. | 3.32±0.95 | 87 | |
| | 45 환자의 신경학적 상태의 변화를 사정하여 필요한 중재를 시행한다. | 3.39±0.96 | 59 | |
| A10:생리적 적응증진 간호 | 46 운동능력을 사정하여 부동에 의한 합병증을 예방하는 중재를 제공한다. | 3.12±1.06 | 124 | |
| | 47 환자에게 시술/수술 전 교육을 실시한다. | 3.29±1.04 | 94 | |
| | 48 흡입의 잠재성을 규명한다.(예: 경관튜브, 진정제, 연하곤란 등) | 3.31±1.01 | 89 | |
| | 49 진단적 검사의 결과를 확인하고 필요한 간호를 수행한다. | 3.30±0.85 | 92 | |
| | 50 활력징후가 비정상인지 확인한다.(저혈압, 고혈압, 서맥 등) | 3.75±0.58 | 4 | |
| | 51 감염의 증상 및 징후를 확인한다.(예: 발열, 부종, 발적 등) | 3.51±0.79 | 26 | |
| | 52 저혈당증이나 고혈당증의 징후를 규명한다. | 3.41±0.88 | 55 | |
| | 53 호흡상태의 변화를 규명하고 호흡상태를 증진시키도록 중재한다. | 3.61±0.81 | 11 | |

<부록> 간호사 핵심역량 및 중요도(계속)

| 영역 | 분야 | 핵심역량 | 중요도 | |
|---------------------|----|---|-----------|-----|
| | | | M±SD | 순위 |
| A10: 생리적 적응증진 간호 | | 54 호흡증세의 효과를 평가한다.(예: 흡입분무치료, 체위성 배액, 산소요법 등) | 3.43±0.89 | 45 |
| | | 55 심폐 소생술을 시행한다. (기도유지, 인공호흡, 심압박) | 3.69±0.76 | 7 |
| | | 56 외부 기기를 이용하는 환자의 체온을 적절하게 유지한다. | 3.32±0.72 | 84 |
| | | 57 경련을 일으키는 환자를 간호한다. | 3.33±1.00 | 81 |
| | | 58 피부통합성에 장애가 있는 환자에게 적절한 간호를 제공한다. | 3.48±0.74 | 32 |
| A11: 측정 및 검사 | | 59 환자의 상태에 대한 기초 자료를 얻고 질병치료나 검사 시 환자의 반응을 모니터링하기 위해 환자상태를 측정한다. | 3.52±0.77 | 23 |
| | | 60 질환을 진단하고 치료의 효과를 알아보기 위해 필요한 검사를 실시한다. | 3.10±1.00 | 127 |
| | | 61 간호계획 설정에 도움을 주기 위하여 각종 검사결과를 판독하고 확인한다. | 3.28±0.80 | 95 |
| | | 62 측정 및 검사 절차를 잘 알고 검사 시행을 위해 대상자를 교육하고 준비시킨다. | 3.24±1.01 | 102 |
| A12: 응급상황 대처 | | 63 검사의 원활한 진행으로 검사 전·중·후 대상자의 안위를 증진시킨다. | 3.17±0.94 | 117 |
| | | 64 다양한 검사 결과를 해석하여 종합적인 간호계획을 세운다. | 3.26±0.86 | 99 |
| | | 65 신체적/정신적 응급상황에서 받은 정서적 충격으로 인한 이차적인 문제 발생을 예방한다. | 3.06±0.96 | 132 |
| | | 66 응급상황에서 대상자에게 즉각적인 처치를 하기 위해서 전문적인 기관, 부서, 인력에게 환자를 의뢰한다. | 3.62±0.61 | 10 |
| A13: 환자(가족) 상담 및 관찰 | | 67 응급 상황을 대비하여 의료진의 연락망을 유지하고 활용한다. | 3.59±0.60 | 12 |
| | | 68 응급 환자나 가족들이 경험하는 불안을 이해하고 지지해 준다. | 3.24±0.77 | 101 |
| | | 69 응급 상황이나 환자의 상태를 신속하고 정확하게 판단한다. | 3.74±0.55 | 5 |
| | | 70 환자의 수면, 식사, 행동, 대인관계 등을 관찰하고 기록한다. | 2.83±1.03 | 146 |
| A14: 환자(가족) 교육 | | 71 환자의 부적절한 행동을 예방할 수 있도록 치료적 환경을 조성하고 병실생활을 관리한다. | 2.94±1.05 | 141 |
| | | 72 환자의 적절한 치료와 간호를 위한 팀 연구, 사례협의, 병실회의에 참석하여 환자에 대한 정보를 나누고 계획을 세운다. | 2.91±1.01 | 142 |
| | | 73 환경치료 요법(오락, 무용, 음악, 미술, 문학, 집단, 재활요법)들을 환자에게 적용하고 결과를 평가한다. | 2.15±1.20 | 148 |
| | | 74 처치, 수술, 투약의 치료적 효과, 부작용, 복용방법, 시간 등을 충분히 알고 정확히 사용/대처할 수 있도록 교육 지도한다. | 3.39±0.92 | 58 |
| A15: 인력관리 및 조정 | | 75 처치에 따르는 환자의 불안을 감소시키고 처치 시 환자의 협조를 얻어 성공적인 처치를 위해 처치 전·후 교육을 실시한다. | 3.15±1.02 | 120 |
| | | 76 처치 시행 시 환자의 협조사항에 대해 잘 설명한다. | 3.14±0.98 | 121 |
| | | 77 교육 실시 후 환자의 이해 정도를 정확하게 사정한다. | 3.02±1.00 | 137 |
| | | 78 간호 보조 인력에게 환자 간호업무를 위임/감독한다. | 2.88±0.98 | 144 |
| A16: 환경관리 | | 79 근무 중 병동 내에서 발생한 문제를 해결한다. | 3.59±0.56 | 14 |
| | | 80 타 부서와 문제 발생시 문제를 정확히 인식하고 조정한다. | 3.49±0.56 | 29 |
| | | 81 환자의 상태, 근무자의 능력에 따라 담당환자를 배정한다. | 3.23±0.86 | 104 |
| | | 82 간호 실무에 대한 지도 및 교육의 역할을 한다. | 3.41±0.64 | 56 |
| A17: 물품/장비관리 | | 83 환자의 프라이버시 유지가 요구되는 상황여부를 확인하고 필요시 커튼이나 스크린을 설치한다. | 3.33±0.82 | 75 |
| | | 84 쾌적하고 안전한 치료적 환경을 유지하기 위해 시설물, 환기/조명/소음상태 등을 규칙적으로 점검/관리하고 감독한다. | 3.09±0.74 | 129 |
| | | 85 간호수행에 소요되는 물품의 원활한 지원과 효율적 활용을 위해 집기 및 비품수량을 점검한다. | 3.07±0.70 | 131 |
| | | 86 모든 재사용품은 물품의 특성에 따라 적절한 방법으로 완전 세척, 건조한다. | 3.13±0.83 | 123 |
| A18: 문서관리 및 보고 | | 87 멸균 및 멸균과정을 표준화하고 통제하여, 유효기간이 확보된 안전한 물품을 공급한다. | 3.38±0.80 | 60 |
| | | 88 간호과정 적용 시 즉시 사용할 수 있도록 장비, 약품 및 비품의 기능 및 안정성을 정기적으로 점검한다. | 3.32±0.67 | 86 |
| | | 89 진료 물품/장비의 적정 재고량을 유지/관리함으로써 자원의 효율적인 관리로 적정 표준 수량을 유지한다. | 3.16±0.75 | 118 |
| | | 90 진료재료의 효율적인 활용을 위하여 사용목적에 부합되는 품질 여부를 확인한다. | 3.05±0.78 | 134 |
| A18: 문서관리 및 보고 | | 91 의약품(특히 마약, 향정신성 의약품)의 오남용을 방지하기 위해 의약품에 대한 세심한 주의와 관리를 한다. | 3.53±0.66 | 22 |
| | | 92 약품, 비품의 보관상태를 확인하고 적절한 보관상태를 유지한다. | 3.34±0.68 | 72 |
| | | 93 멸균 물품 및 린넨의 공급, 운반, 회수과정에서 최대한 청결을 유지한다. | 3.17±0.84 | 116 |
| | | 94 장비의 성능을 유지하고 보장하기 위해 장비운행 및 시험에 관한 각종 기록을 보관한다. | 2.97±0.83 | 140 |
| | | 95 약품의 기준량과 재고량을 조사하고 청구량을 조절하여 간호기능이 원활하도록 돕는다. | 2.89±0.82 | 143 |
| | | 96 업무수행 시 일어난 사실이나 환자 상태를 정확하게 기록하여 의료진들과의 정확한 의사소통 및 필수적인 정보 제공을 위하여 보고한다. | 3.47±0.62 | 34 |

<부록> 간호사 핵심역량 및 중요도(계속)

| 영역 | 분야 | 핵심역량 | 중요도 | | |
|--|---|--|----------------------------------|-----------|----|
| | | | M±SD | 순위 | |
| A. 간호 전문 영역 | A18:문서관리 및 보고 | 97 업무(사고) 보고 시 효과적인 전달방법을 활용하여 상대방의 이해를 생각하면서 사실을 정확하게 보고한다. | 3.46±0.63 | 37 | |
| | | 98 업무 사고 발생시 보고 요령에 따라 신속하고 정확하게 보고한다. | 3.57±0.56 | 20 | |
| | B1:자기개발 | 99 간호사로서 경력개발을 위한 계획을 세우며 목표 달성을 위해 노력한다. | 3.33±0.60 | 79 | |
| | | 100 간호사로서 경력개발을 위해 교육, 집담회 및 행사에 적극적으로 참여한다. | 3.21±0.65 | 108 | |
| | B2:정보화 및 국제화 | 101 간호 전문인으로서 올바른 전문직관을 인식하고 간호를 수행한다. | 3.45±0.60 | 41 | |
| | | 102 변화하는 기업 환경에 적응하기 위해 외국어나 컴퓨터 및 전산에 많은 시간과 노력을 투자한다. | 3.01±0.72 | 138 | |
| | | 103 간호정보시스템이나 처방전달시스템 등 업무의 효율화를 위한 전산시스템을 효율적으로 활용한다. | 3.17±0.68 | 115 | |
| | | 104 대상자를 효율적/체계적으로 관리할 수 있도록 진료/간호/상담 후 자료나 내용을 문서화 혹은 자료화 한다. | 3.05±0.80 | 133 | |
| | B. 조직 문화 영역 | B3:팀빌딩 | 105 부서 목표 달성을 위해 팀원과 적극적으로 협동한다. | 3.43±0.60 | 44 |
| | | | 106 부서의 팀워크 갈등관리를 위해 적극적으로 협조한다. | 3.42±0.57 | 52 |
| 107 다른 사람의 권리를 침해하지 않으면서 직접적이고 정직하며 적절한 방법으로 자신을 표현한다. | | | 3.31±0.63 | 88 | |
| 108 조직의 목표를 보다 효율적으로 달성하기 위해 정보를 수집, 저장, 처리하여 적절한 시기에 적절한 형태로 활용하고 공유한다. | | | 3.18±0.63 | 112 | |
| 109 문제해결을 위해 의료진과 효율적으로 의사소통 한다. | | | 3.42±0.57 | 49 | |
| B4:고객지향성 | | 110 고객의 실제적, 잠재적 요구를 적극적으로 찾아낸다. | 3.17±0.64 | 113 | |
| | | 111 고객의 요구를 적극적으로 경청하고 응대한다. | 3.41±0.59 | 57 | |
| | | 112 환자, 가족의 옹호자로서의 역할을 한다. | 3.11±0.77 | 125 | |
| | | 113 고객의 요구 해결을 위해 이용 가능한 자원을 적극적으로 활용한다. | 3.26±0.65 | 98 | |
| | | 114 간호계획, 목표설정, 간호수행 시 사용자의 편의와 요구를 최우선으로 고려한다. | 3.17±0.74 | 114 | |
| C. 자질 및 태도 영역 | C1:윤리성/정직성 | 115 윤리적 갈등상황에서 적절한 판단과 행동을 한다. | 3.36±0.65 | 69 | |
| | | 116 자신의 업무상 실수에 대해 정직하게 보고한다. | 3.66±0.50 | 8 | |
| | | 117 간호사의 윤리강령에 근거하여 효과적으로 간호를 수행한다. | 3.44±0.62 | 43 | |
| | C2:준법성 | 118 간호사의 법적 지위와 의무, 책임을 알고 간호 수행 시 법적 의무를 완수한다. | 3.46±0.62 | 38 | |
| | | 119 병원 및 부서의 규정, 절차를 준수한다. | 3.36±0.61 | 66 | |
| | C3:긍정성 | 120 출근 및 근무시간을 준수한다. | 3.58±0.55 | 16 | |
| | | 121 병원에서 일어나는 현상의 부정적인 면보다는 긍정적인 면을 보려고 노력한다. | 3.30±0.67 | 93 | |
| | C4:자제력 | 122 잘못이 있는 환자나 동료 의료진을 일방적으로 몰아세우지 않는다. | 3.31±0.63 | 91 | |
| | | 123 항상 긴장을 늦추지 않고, 예기치 못한 상황에 대해 신속하게 대응한다. | 3.58±0.54 | 17 | |
| | C. 자질 및 태도 영역 | C4:자제력 | 124 어떠한 상황에서도 환자 위주의 간호업무를 수행한다. | 3.42±0.60 | 53 |
| 125 부서나 팀 분위기를 해치는 개인주의적인 행동을 하지 않는다. | | | 3.33±0.64 | 73 | |
| C6:강인성 | | 126 자신에게 어려운 업무가 할당되더라도 불평 없이 열심히 한다. | 2.85±0.82 | 145 | |
| | | 127 업무에서 장애물이 있더라도 좌절하지 않고 추진한다. | 3.50±0.71 | 136 | |
| C7:인간에 | | 128 환자에 대한 따뜻한 인간애와 존엄성을 바탕으로 간호업무를 수행한다. | 3.52±0.58 | 24 | |
| | | 129 환자와 다른 의료진들을 이해하고 수용하며 그들에게 관심을 기울인다. | 3.33±0.59 | 77 | |
| C8:대인관계성 | | 130 다른 사람의 느낌, 의견, 아이디어를 수용적으로 경청한다. | 3.33±0.62 | 78 | |
| | | 131 정확하고 직접적인 태도로 의사소통 한다. | 3.36±0.60 | 67 | |
| | | 132 언어적, 비언어적 의사소통 기술을 효과적으로 활용하여 공감을 전달한다. | 3.32±0.59 | 83 | |
| | | 133 지지적이고 긍정적인 태도로 의사소통 한다. | 3.42±0.57 | 54 | |
| | 134 의사소통 시 필요한 정보를 공유한다. | 3.38±0.59 | 61 | | |
| | 135 자신의 적절한 감정조절을 통해 갈등을 건설적으로 해결한다. | 3.35±0.58 | 70 | | |
| C9:책임감 | 136 주어진 업무를 완수하려고 최선을 다한다. | 3.63±0.52 | 9 | | |
| | 137 주어진 시간 내에 업무를 완수한다. | 3.49±0.58 | 30 | | |
| | 138 업무수행에 따른 기록, 마무리가 완벽하다. | 3.57±0.54 | 19 | | |
| C10:적극성 | 139 업무 향상을 위한 개선 제안에 적극적이다. | 3.16±0.72 | 119 | | |
| | 140 긍정적인 태도로 변화에 대처한다. | 3.45±0.57 | 39 | | |
| | 141 새로운 방법을 적극적으로 수용하여 적용한다. | 3.35±0.62 | 71 | | |
| C11:조직헌신 | 142 병원이나 부서의 비전과 경영방침을 숙지하고 이를 달성하기 위해 노력한다. | 3.22±0.69 | 107 | | |
| | 143 병원의 서비스에 대한 장점을 잘 파악하고 이를 주위 사람들에게 적극 홍보한다. | 3.11±0.70 | 126 | | |
| C12:직업가치 | 144 간호사로서 가져야 할 희생과 봉사정신을 실천수범하여 보여 준다. | 3.18±0.69 | 110 | | |
| | 145 간호사에게 필요한 직업의식과 소명의식을 가지고 있다. | 3.43±0.59 | 47 | | |
| C13:간호에 대한 동기/열정 | 146 간호업무를 가치 있는 일이라고 생각하고 긍지와 자부심을 지니고 있다. | 3.50±0.59 | 27 | | |
| | 147 간호에 대한 열정을 가지고 있다. | 3.44±0.65 | 42 | | |
| | | 148 동료 의료진들에게 자신의 경험(성공사례)과 학습 결과를 알려 준다(전파한다) | 3.24±0.66 | 103 | |