



요양병원 간호사의 간호역량 영향요인

김연정¹ · 박정숙²

¹유성웰니스병원, 간호사, 석사, ²고신대학교 간호대학 부교수, 박사

Influential Factors Associated with Nursing Competency of Nurses in Long-term Care Hospitals

Kim, Youn Jung¹ · Park, Jung Suk²

¹Nurse, Yuseong Wellness Hospital, Daejeon, Republic of Korea; ²Associate Professor, College of Nursing, Kosin University, Busan, Republic of Korea

Purpose: This study aimed to investigate influencing factors on nursing competency of nurses in long-term care hospitals. **Methods:** A descriptive research design was used with a convenience sample of 150 nurses. Data were collected from Feb 15 to Mar 8, 2017 using self-reported questionnaires and analyzed by descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis using the SPSS/WIN 18.0 program. **Results:** The mean scores of self-efficacy, organizational citizenship behavior and nursing competency were 3.84 out of 5, 3.77 out of 5 and 3.80 out of 5, respectively. Nursing competency was positively correlated with self-efficacy ($r=.63$, $p<.001$) and organizational citizenship behavior ($r=.64$, $p<.001$). Factors influencing on nursing competency were self-efficacy ($\beta=.38$, $p<.001$), organizational citizenship behavior ($\beta=.37$, $p<.001$) and Clinical career ($\beta=.14$, $p=.011$), which explained 51% of the variance. **Conclusion:** Based on the finding of this study, it is necessary to develop education and intervention programs in order to increase the nursing competency for nurses in long-term care hospitals.

Key Words: Long-term care, Self-efficacy, Organization, Competency, Nurse

서론

1. 연구의 필요성

우리나라의 2017년 65세 이상 노인인구 비율은 13.8%로 '고령 사회'로의 진입을 앞두고 있으며, 2020년에는 15.7%, 2030년에는 24.3% 수준에 이를 것으로 예측하고 있다[1]. 이러한 노령인구의 증가에 대비하기 위해 인프라의 확충과 가족의 부양부담 경감을 목적으로 2008년부터 노인장기요양보험제도를 시행함에 따라 요양병원이 증가하게 되었다[2]. 그러나 의료설비나 인력투자가

미비한 요양병원이 난립하게 되었고[3], 그로 인한 요양병원의 문제점들이 드러나면서 요양병원의 낮은 의료서비스 질에 대한 사회적 관심이 높아졌다[4]. 낮은 의료서비스 질 개선을 위해 적정성 평가와 의무인증제를 실시하고 있으나[5], 여전히 요양병원의 의료서비스는 개선의 여지가 많은 것으로 평가되고 있다[6].

한편, 요양병원 환자들의 대부분은 복잡한 만성 환자로 외상 상태가 많고, 일상의 돌봄이 끊임없이 요구되어[6] 간호인력에 대한 의존도가 매우 높다[7]. 그리고 요양병원 간호사는 간호사 수의 부족으로 간호 보조 인력을 교육 감독해야 하며, 의사 인력

주요어: 요양, 자기효능감, 조직 능력, 간호사

* 본 연구는 제 1저자인 김연정의 석사학위 논문의 축약본임.

Corresponding author: Park, Jung Suk (<https://orcid.org/0000-0001-5858-9434>)

Department of Nursing, Kosin University

262 Gamcheon-ro, Seo-gu, Busan, Republic of Korea, 49267.

Tel: +82-51-990-3978 Fax: +82-51-990-3970 E-mail: cooler1978@kosin.ac.kr

Received: 23 April 2019 Revised: 17 May 2019 Accepted: 20 May 2019

의 부족 및 부재로 의사영역의 업무까지 수행하고 있다[8]. 또한, 요양병원은 급성기 병원과는 달리 매달 간호사가 환자평가표 작성을 직접 담당하게 되어 병원 수입과 직결되는 업무를 수행하고[9], 간호사가 요양병원 인증평가의 주요 인력으로 참여하면서 이에 따른 업무가 더욱 가중되고 있다[8]. 이처럼 요양병원 간호사는 간호 고유의 역할과 새로 부가되는 업무, 그리고 명확하게 구분되지 않은 간호행위에 대한 규명과 위임으로 인해 보다 전문적인 경험과 폭 넓은 지식과 기술, 가치관 등 높은 수준의 간호역량이 요구된다[10]. 그러므로 요양병원은 질적 간호를 제공하기 위해 요양병원 간호사의 간호역량을 증진시키는데 주력해야 할 필요가 있다[11].

간호역량은 간호전문적 실무를 효과적으로 수행하기 위한 지식, 기술, 개인적 능력의 조합으로, 교육 또는 훈련 및 개발을 통하여 개선 될 수 있다[10]. 간호역량은 포괄적이고 추상적인 개념이어서 측정 가능한 개념으로의 조작이 필요하여 기존의 업무수행능력, 임상수행능력, 간호업무성과, 간호실무능력 등으로 혼용되어 왔다[12]. 그 중, 업무수행능력 측정도구의 하위영역은 본 연구의 요양병원 간호사의 간호역량 측정도구[10]의 하위영역과 문항의 내용이 유사하였다. 이에 본 연구에서는 업무수행능력을 간호역량의 유사개념으로 보고자 한다.

한편, 최근의 의료시장 변화로 인한 병원 경영의 어려움을 타개하고 양질의 의료를 제공하기 위해 병원의 경쟁력과 생산성을 높일 수 있는 중요한 방안으로 간호사의 자기효능감에 대한 관심이 높아지고 있다[13]. 자기효능감은 자신이 갖고 있는 기술을 어느 정도 행할 수 있는가 하는 개인의 판단을 의미한다[14]. 간호사의 높은 자기효능감은 업무수행능력을 향상시키고[15] 양질의 간호를 제공할 수 있도록 한다[16].

한편, 조직시민행동은 간호의 질을 증진하고 조직의 유효성을 제고하기 위해 강조되고 있는 개념을 의미한다[17]. 특별히 간호사는 환자와 직접적인 접촉이 많으며, 병원의 여러 종사자들과 의사소통을 하고 업무를 수행해야 하므로 보다 강력한 주인 의식과 사명감을 가지고 업무를 수행하는 태도가 요구된다[18]. 간호사를 대상으로 한 연구는 아니지만 미용서비스 종사자들을 대상으로 한 연구에서 동료와의 프렌드십과 지각된 동료의 조직시민행동은 종사자들의 직무역량을 향상시키는 주요한 요인이라고 하였다[19].

간호사의 간호역량에 대한 선행연구를 살펴보면, 요양병원 간호사의 간호역량과 간호역량 중요성 인식은 유의한 상관관계가 있다고 하였으며[11], 노인시설 간호사의 간호역량 영향요인으로 전문직 자아개념, 간호직 만족도, 스트레스가 있다고 하였다[20]. 대학병원과 종합병원 간호사를 대상으로 한 간호역량에 대한 연

구로 간호사의 간호역량과 관련요인 분석[21], 임상간호사의 간호실무 전문성정도와 간호역량 간의 상관관계[22] 등의 연구가 있었다.

이상의 선행논문을 살펴본 결과, 대부분의 연구가 대학병원 및 종합병원 간호사를 대상으로 이루어졌으며, 요양병원 간호사를 대상으로 한 간호역량에 대한 연구는 매우 부족한 실정이었다.

이에 본 연구는 요양병원 간호사의 자기효능감, 조직시민행동 및 간호역량의 정도를 확인하고 이들 변인들 간의 관계를 규명하고자 하며, 또한 요양병원 간호사의 간호역량의 영향요인을 확인함으로써 요양병원 간호사의 간호역량을 향상시킬 수 있는 간호중재 개발의 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 요양병원 간호사의 자기효능감과 조직시민행동이 간호역량에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호역량 정도의 차이를 파악한다.
- 2) 대상자의 자기효능감, 조직시민행동 및 간호역량 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 자기효능감, 조직시민행동 및 간호역량 정도의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 간호역량 정도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 요양병원 간호사의 자기효능감과 조직시민행동이 간호역량에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 B 광역시에 소재한 8개 요양병원 간호사를 대상으로 편의추출하였다. 요양병원 특성상 수간호사도 직접 간호 업무를 담당하므로 본 연구 대상으로 포함하였다. 본 연구의 표본 크기는 G-power 3.1.9.2 program을 이용하여 산출하였고, 다중회귀분석에 필요한 유의수준 $\alpha=0.05$, 효과 크기(f^2)는 중간 크기인 0.15, 예측변수 15개를 가정하여 검정력($1-\beta$)은 80%로 설정하고 계산하였을 때 141명이었다. 그러나 탈락률 10%를 고려하여 155부를 배부한 후 152부를 회수하였으며, 미기입 항목이 있는 2부를 제외한 결과 본 연구에 참여한 최종 대상자는 150명으로 본 연구에서 제시하고자 하는 적정 표본수를 만족한다.

3. 자료 수집

본 연구의 자료수집 기간은 2017년 2월 15일부터 동년 3월 8일 까지였다. 자료수집방법은 B광역시 소재 K대학교의 기관생명윤리위원회의 심의를 거쳐 연구 승인을 받은 후 해당 요양병원의 간호 부서장 및 병동 수간호사의 승인을 받아 진행하였다. 그리고 연구자가 선정기준에 맞는 대상자에게 연구의 목적과 방법, 설문내용을 충분히 설명한 후 서면 동의를 받고, 구조화된 설문지를 제공한 후에 직접 기입하도록 하였고, 작성된 설문지는 연구자가 회수하였다.

4. 윤리적 고려

본 연구에서는 연구대상자의 윤리적 보호를 위하여 K대학교 IRB의 승인을 받고(No. KU IRB 2016-0118), 각 요양병원 간호부서장 및 병동 수간호사에게 자료수집 허락을 받은 후, 승인된 내용에 준해 자료 수집을 실시하였다. 헬싱키 선언을 준수하여, 대상자의 복지가 다른 모든 이익보다 우선시 되는 점과 윤리적 측면에 대하여 교육받은 연구자가 대상자에게 연구의 목적과 방법, 예견되는 이익과 잠재적 위험, 연구가 초래할 수 있는 불편 등에 대해 설명한 후, 연구 참여 동의서에 자발적으로 서면 동의한 대상자에 한하여 설문지에 직접 기입 방식으로 자료를 수집하였다. 대상자의 모든 정보는 암호화해서 보관되며 연구 종료 3년 후 폐기할 것임을 설명하였다.

5. 연구도구

1) 자기효능감

본 연구에서는 Sherer 등[23]이 개발한 자기효능감 측정도구를 Jung [14]이 수정, 보완한 도구를 사용하였다. Sherer 등[23]의 연구에서 공동저자인 Maddux로부터 도구 사용 허락을 받았으며, 저자 정애순의 지도교수 김분한으로부터 허락을 받아 사용하였다. 이 도구는 총 17개 문항으로 일을 계획하고 수행할 수 있는 능력, 쉽게 포기하지 않음 등으로 구성되어 있으며 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 Likert식이며, 점수가 높을수록 대상자의 자기효능감 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's $\alpha=0.71-0.86$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.94$ 이었다.

2) 조직시민행동

본 연구에서는 Podsakoff 등[24]이 개발한 조직시민행동 측정도구를 Kim [25]이 번역하고, 이를 Jang [26]이 간호조직에 맞게 수정, 보완한 도구를 사용하였다. Podsakoff 등[25]의 공동저자인 Moorman로부터 도구 사용 허락을 받았으며, 장경화의 허락을 받

아 사용하였다. 이 도구는 15개 문항으로 성실성, 스포츠맨십, 시민정신, 예의성, 이타성의 5개 하위 영역으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 Likert식이며, 점수가 높을수록 대상자의 조직시민행동의 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's $\alpha=0.78-0.92$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.90$ 이었다.

3) 간호역량

본 연구에서는 Kim [10]이 개발한 요양병원 간호사의 간호역량 측정도구를 개발자의 허락을 받아 사용하였다. 이 도구는 총 53개 문항으로 간호실무 능력, 안전관리 능력, 간호단위관리 능력, 비판적 사고 능력, 대인관계 능력, 리더십 능력, 교육 및 상담 능력, 윤리적 실무 능력, 전문성 개발 능력의 9개 하위 영역으로 구성되어 있으며, '매우 부족하다' 1점에서 '매우 충분하다' 5점으로 Likert식이며 점수가 높을수록 대상자의 간호역량 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 김은재(2016)의 연구에서 Cronbach's $\alpha=0.98$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.98$ 이었다.

6. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수, 백분율로 구하였고, 일반적 특성에 따른 간호역량 정도는 t-test, ANOVA와 Scheffé test로 분석하였다.
- 2) 대상자의 자기효능감, 조직시민행동, 간호역량 정도는 최소값, 최대값, 평균, 평균평점과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 자기효능감, 조직시민행동, 간호역량 정도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 4) 대상자의 간호역량에 영향을 미치는 요인은 multiple regression으로 분석하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균 연령은 41.82 ± 11.93 세였고, 30-40세 미만이 28.7%(43명)로 가장 많았고, 결혼상태는 기혼이 62.0%(93명)이었고, 종교는 있음이 58.7%(88명)이었다. 교육정도는 3년제가 51.3%(77명)로 가장 많았다. 임상실무경력력은 10-20년 미만이 34.7%(52명)로 가장 많았고, 직위는 일반간호사가 72.0%(108명)로 가장 많았다. 근무부서는 일반병동이 84.0%(126명)로, 근무형태는 고정근무가 52.7%(79명)이었다. 평균 급여는 200만원-300만원 미만이

88.0%(132명)로 가장 많았다. 노인간호 교육 경험은 있음이 74.0% (111명)이었고, 지각한 건강상태는 좋음이 90.0%(135명)이었다. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호역량 정도는 연령($F=3.44, p=.010$), 결혼상태($t=-3.57, p<.001$), 임상실무경력($F=4.51, p=.005$), 직위($F=10.46, p<.001$), 평균 급여($F=3.86, p=.023$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 결혼상태에서는 '기혼'군이 '미혼'군보다 간호역량 정도가 높았다. 사후검정 결과 '40-50세 미만'군이 '30세 미만'군보다, 임상실무경력 '20년 이상'군이 '3년 미만'군보다, '수간호사'군이 '책임간호사'군과 '일반간호사'군보다, 평균 급여 '300만원 이상'군이 '200만원 미만'군과 '200-300만원 미만'군보다 더 높게 나타났다 (Table 1).

2. 대상자의 자기효능감, 조직시민행동, 간호역량 정도

대상자의 간호역량 정도는 평균이 201.19±25.46(도구범위: 53-265), 평균평점이 3.80±0.48(척도 범위: 1-5)이었다. 간호역량의 하위영역 중 평균평점이 가장 높았던 것은 대인관계능력으로 평균평점이 3.92±0.52이었고, 가장 낮은 것은 전문적개발능력으로 평균평점이 3.67±0.60이었다. 대상자의 자기효능감 정도는 평균이 65.27±7.68(도구범위: 17-85), 평균평점이 3.84±0.45(척도 범위: 1-5)이었다. 대상자의 조직시민행동 정도는 평균이 56.51±7.39(도구범위: 15-75), 평균평점이 3.77±0.49(척도 범위: 1-5)이었다. 조직시민행동의 하위영역 중 평균평점이 가장 높았던 것은 이타성으로 평균평점이 4.00±0.61이었고, 가장 낮은 것은 스포츠맨십 영역으로 평균평점이 3.47±0.70이었다. (Table 2).

Table 1. Differences in Nursing Competency according to General Characteristics

(N=150)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	t or F (p)
Age (yr)	<30 ^a	29 (19.3)	188.79±23.64	3.44 (.010) c>a
	30~<40 ^b	43 (28.7)	197.84±21.26	
	40~<50 ^c	37 (24.7)	208.59±29.01	
	50~<60 ^d	26 (17.3)	205.42±25.81	
	≥60 ^e	15 (10.0)	209.13±21.82	
Marital status	Single	57 (38.0)	192.05±24.73	-3.57 (<.001)
	Married	93 (62.0)	206.78±24.39	
Religion	Yes	88 (58.7)	203.94±27.30	1.58 (.115)
	No	62 (41.3)	197.27±27.30	
Educational background	College	77 (51.3)	202.64±25.20	0.97 (.380)
	University	62 (41.4)	198.15±24.76	
	≥Master grade	11 (7.3)	208.10±31.16	
Clinical career (yr)	<3 ^a	18 (12.0)	189.78±26.59	4.51 (.005) d>a
	3~<10 ^b	48 (32.0)	199.71±27.11	
	10~<20 ^c	52 (34.7)	198.52±22.15	
	≥20 ^d	32 (21.3)	214.16±23.30	
Current position	Staff nurse ^a	108 (72.0)	200.13±25.80	10.46 (<.001) c>a>b
	Chare nurse ^b	15 (10.0)	181.60±21.92	
	Head nurse ^c	27 (18.0)	216.30±25.46	
Working area	General ward	126 (84.0)	199.14±24.43	-2.28 (.054)
	ICU, Others	24 (16.0)	211.92±28.54	
Type of duty	Three shifts	71 (47.3)	198.14±26.26	-1.39 (.166)
	Fixed shifts	79 (52.7)	203.92±24.58	
Monthly income (10,000 won)	<200 ^a	13 (8.7)	193.15±22.66	3.86 (.023) c>a,b
	200~<300 ^b	132 (88.0)	200.91±24.91	
	≥300 ^c	5 (3.3)	229.40±33.02	
Education experience of Gerontologic nursing	Yes	111 (74.0)	203.40±25.36	1.80 (.073)
	No	39 (26.0)	194.90±25.01	
Perceived health status	Good	135 (90.0)	206.78±26.34	0.99 (.060)
	Bad	15 (10.0)	202.87±27.04	

M=Mean, SD=Standard deviation

Table 2. Descriptive Statistics of Self-efficacy, Organizational Citizenship Behavior and Nursing Competency (N=150)

Variables	Items	Mean±SD	Range	Item Mean±SD	Scale range
Self-efficacy	17	65.27±7.68	45-85	3.84±0.45	1-5
Organizational Citizenship Behavior (total)	15	56.51±7.39	35-74	3.77±0.49	1-5
Diligence	3	11.46±2.02	6-15	3.82±0.67	1-5
Sportsmanship	3	10.41±2.10	5-15	3.47±0.70	1-5
Citizenship	3	10.72±2.01	5-15	3.57±0.67	1-5
Propriety	3	11.92±1.62	7-15	3.97±0.54	1-5
Altruism	3	12.00±1.84	8-15	4.00±0.61	1-5
Nursing Competency (total)	53	201.19±25.46	141-265	3.80±0.48	1-5
Nursing practical ability	9	33.14±5.13	20-45	3.68±0.57	1-5
Safety management ability	5	19.51±2.82	13-25	3.90±0.56	1-5
Ward management ability	11	41.89±5.80	29-55	3.81±0.53	1-5
Critical thinking ability	5	18.74±2.67	12-25	3.75±0.53	1-5
Interpersonal ability	6	23.53±3.10	16-30	3.92±0.52	1-5
Leadership	5	19.16±2.60	13-25	3.83±0.52	1-5
Training and counseling capabilities	5	18.56±2.75	12-25	3.71±0.55	1-5
Ethical practical ability	4	15.68±2.25	10-20	3.92±0.56	1-5
Professional development capability	3	11.00±1.79	7-15	3.67±0.60	1-5

* SD=Standard deviation

3. 대상자의 자기효능감, 조직시민행동, 간호역량 정도의 상관관계

대상자의 간호역량은 자기효능감($r=.63, p<.001$), 조직시민행동($r=.64, p<.001$)과 강한 순 상관관계가 있었다. 대상자의 자기효능감은 조직시민행동($r=.62, p<.001$)과 강한 순 상관관계가 있었다 (Table 3).

4. 대상자의 간호역량에 영향을 미치는 요인

대상자의 간호역량에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 간호역량에 유의한 차이를 보였던 연령, 결혼상태, 임상실무경력, 직위, 평균 급여, 지각한 건강상태, 자기효능감, 조직시민행동을 다중회귀분석을 실시하여 분석하였으며, 연령, 결혼상태, 임상실무경력, 직위, 평균 급여를 가변수 처리하였다. 다중회귀분석 독립

Table 3. Correlations among Nursing Competency and Related Variables (N=150)

Variables	Self-efficacy r (p)	Organizational Citizenship Behavior r (p)	Nursing Competency r (p)
Self-efficacy	1		
Organizational Citizenship Behavior	.62 (<.001)	1	
Nursing Competency	.63 (<.001)	.64 (<.001)	1

Table 4. Factors Influencing on Nursing Competency (N=150)

Variables	B	SE	β	t	p	R ²	Adjusted R ²	F (p)
Constant	1.03	0.29		3.53	.001			
Age [†]	-0.13	0.06	-.11	-1.92	.055			
Marital status [†]	-0.02	0.06	-.02	-0.46	.642			
Clinical career [†]	0.18	0.07	.16	2.53	.012			
Current position [†]	-0.05	0.06	-.05	-0.79	.427	.54	.51	23.81 (<.001)
Monthly income [†]	-0.03	0.10	-.02	-0.38	.702			
Self-efficacy	0.41	0.07	.38	5.20	<.001			
Organizational Citizenship Behavior	0.34	0.07	.35	4.68	<.001			

[†]Dummy variable (Age 1= ≥ 40 , 0= < 40 Marital status 1=married, 0=single, Clinical career 1= ≥ 20 , 0= < 20 , Current position 1=head nurse, 0=staff nurse, chare nurse, Monthly income 1= ≥ 300 , 0= < 300).

변수들에 대한 가정을 검증하기 위해 다중공선성을 확인한 결과, 회귀분석의 공차한계 값이 0.1이상이었고 분산팽창인자(Variation inflation factor, VIF) 값은 10이하로 나타나 다중공선성의 문제는 없었다. 또한 잔차의 독립성 검증을 위해 Durbin Watson 값을 구한 결과 2.29로 나타나 자기 상관성이 없는 것으로 확인되었다. 대상자의 간호역량에 영향을 미치는 요인은 자기효능감($\beta=0.38$), 조직시민행동($\beta=0.35$), 임상실무경력($\beta=0.16$)으로 나타났고, 이들 변인들은 간호역량의 51%($R^2=0.51$)를 설명하였다($F=23.81, p<0.001$)(Table 4).

논 의

본 연구는 요양병원 간호사의 자기효능감, 조직시민행동 및 간호역량 정도 및 그 관계를 확인하고, 간호역량의 영향요인을 규명하기 위하여 시도된 연구이며, 본 연구 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 요양병원 간호사의 일반적 특성에 따른 간호역량 정도는 연령, 결혼상태에 따라 간호역량 정도와 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령에서는 30세 미만 군보다 40세 이상 50세 미만 군의 간호역량 정도가 높은 것으로 나타나, 연령이 많아질수록 간호역량 정도도 높은 것으로 나타난 Jang과 Kim [27]의 연구 결과와 유사하였다. 결혼상태에서는 미혼 군보다 기혼 군의 간호역량 정도가 높게 나타나 대부분의 결혼상태에 따른 간호역량 정도에 대한 연구결과와 같았다[28]. 또한 요양병원 간호사의 임상실무경력, 직위, 평균 급여, 지각한 건강상태에 따라 간호역량 정도와 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 임상실무경력은 3년 미만 군보다 20년 이상 군의 간호역량이 더 높게 나타났다. 이러한 결과는 Kim과 Gu [11]의 연구결과와 유사하였다. 이는 임상실무경력이 오래될수록 풍부한 임상 경험과 지식을 바탕으로 전문성을 발휘하게 되어 간호역량이 높아지는 것으로 생각된다. 직위는 수간호사 군이 일반간호사 군과 책임간호사 군보다 더 간호역량이 높게 나타났다. 이는 Kim과 Gu [11]의 연구결과와 유사했다. 이러한 결과는 직위가 높을수록 간호서비스의 질적인 보장과 병원의 생산성 향상을 위해 관리자적인 관심과 책임감을 가지고 적극적으로 간호업무에 전념하는 특성으로 인해 간호역량 정도가 높게 나타난 것으로 생각된다. 그러므로 일반간호사들도 간호서비스에 대한 책임의식을 가지고 간호업무를 수행할 수 있도록 직위가 높은 간호사들의 격려하는 분위기 조성이 필요하며, 일반간호사를 중심으로 간호역량 향상을 위한 교육이나 프로그램 개발이 이루어져야 한다고 사료된다. 또한 책임간호사가 일반간호사에 비해 간호역량이 낮은 이유는 추후 반복연구를 통해 살펴볼 필요가 있다. 평균 급여에서 300만원 이상 군이 200

만원 미만 군과 200-300만원 미만 군보다 간호역량이 높았다. 이는 평균 급여가 높을수록 중요한 직책을 맡아 간호서비스의 질적 보장과 병원의 생산성 향상을 위해 노력하는 태도가 간호역량에 영향을 미치는 요인으로 나타난 것으로 생각된다.

둘째, 본 연구에서 요양병원 간호사의 간호역량 정도의 평균평점 3.80 ± 0.48 (척도범위:1-5)로 높게 나타났다. 본 연구와 동일한 도구를 사용한 연구가 없어 직접적으로 비교해 볼 수 없지만 다른 도구를 사용하여 요양병원 간호사를 대상으로 이루어진 Kim과 Gu [11]의 연구에서 나타난 간호역량 정도의 평균평점 3.47 ± 0.46 (척도범위:1-5)보다 높게 나타났다. 다른 도구를 사용하여 노인시설 간호사를 대상으로 이루어진 Kim [20]의 연구에서 나타난 간호역량 정도의 평균평점 2.75 ± 0.33 (척도범위:1-4)보다 높게 나타났다. 또한 다른 도구를 사용하여 대학병원 간호사를 대상으로 한 Lee [22]의 연구에서 나타난 간호역량 정도의 평균평점 3.59 ± 0.57 (척도범위:1-5)보다 높았다. 본 연구에서 종합병원과 대학병원 간호사보다 요양병원 간호사의 간호역량 정도가 높게 나타난 것은 임상실무경력이 10년 이상인 대상자가 절반 이상인 것에 기인한 것으로 생각된다. 본 연구에서 사용된 Kim [10]의 도구는 요양병원 간호사의 간호역량을 측정하기 위해 개발된 도구로, 실무 유용성을 검증하기 위해 추후 동일한 도구를 사용하여 요양병원에서 간호역량이 높다고 평가되는 그룹과 그렇지 않은 그룹 간의 간호역량 정도를 비교해보는 반복 연구가 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 요양병원 간호사의 자기효능감 정도의 평균평점 3.84 ± 0.45 (척도범위:1-5)로 중간보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 같은 도구를 사용하여 대학병원 간호사를 대상으로 한 Park [15]의 연구에서 나타난 자기효능감 정도의 평균평점 3.24 ± 0.59 보다 높게 나타났다. 즉, 요양병원 간호사의 자기효능감 정도는 대학병원이나 종합병원 간호사의 자기효능감 정도보다 높게 나타났다. 본 연구에서 자기효능감 정도가 높게 나타난 것은 Park [15]의 연구에서 대상자의 총 임상경력 10년 이상이 38.3%에 비하여 본 연구에서는 총 임상경력 10년 이상이 56.0%를 차지하며, 본 연구에서 경력이 많은 대상자의 비율이 높았다. 이러한 대상자는 간호업무에 대한 경험과 이해도가 높아 자신감이 크며 간호현장에서 충분한 능력과 업무의 효율성을 발휘하여 자기효능감이 높게 나타난 것으로 판단된다. 그리고 요양병원 근무 특성상 3교대의 불규칙한 근무형태가 아닌 고정근무를 하는 비율이 높아 안정적인 업무를 하면서 자기효능감이 높아진 것으로 사료된다. 그러나 요양병원 간호사의 자기효능감 정도를 조사한 연구가 부족한 실정으므로 추후 이에 대한 반복 연구가 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 요양병원 간호사의 조직시민행동 정도의 평균평

점 3.77±0.49(척도범위:1-5)로 나타났다. 요양병원 간호사를 대상으로 조직시민행동 정도를 본 연구가 없어 직접적으로 비교할 수 없지만 같은 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 한 Noh와 Yoo [17]의 연구에서 나타난 조직시민행동 정도의 평균점 3.41±0.48보다 다소 높았다. 이처럼 병원의 규모 차이가 있다하더라도 평균 이상의 점수를 나타내고 있는 것은 간호사의 기본 태도로 삼고 있는 간호윤리, 희생, 봉사정신이 환자를 돌보고 동료의 업무를 돕고 협력하며 조직의 규칙을 엄수하려는 조직시민행동의 특성과 유사하기 때문이라 판단된다. 그러나 요양병원 간호사를 대상으로 조직시민행동 정도를 측정하는 연구가 부족한 실정으로 추후 반복연구가 필요하다고 사료된다.

셋째, 요양병원 간호사의 자기효능감 정도와 간호역량 정도의 관계는 강한 순 상관관계를 나타내 자기효능감이 높을수록 간호역량이 높은 것을 나타냈다. 자기효능감과 간호역량의 관계를 규명한 선행연구가 없어 직접적인 비교는 힘든 실정이었다. 그러나 간호역량의 유사개념인 업무수행능력을 변수로 행해진 연구를 살펴보면 종합병원 수술실간호사를 대상으로 한 Park [15]의 연구에서 자기효능감과 업무수행능력의 관계($r=0.52, p<0.001$)보다 강한 상관관계를 보였다. 이와 같이 자기효능감은 간호역량과 관련이 높은 변인임을 알 수 있었다. 따라서 요양병원 간호사의 간호역량을 높이기 위해서는 자기효능감을 향상시킬 수 있는 프로그램 및 교육중재가 필요하며, 이를 위해서 간호조직 차원에서의 적극적인 중재 개발과 적용이 요구된다. 요양병원 간호사의 조직시민행동 정도와 간호역량 정도의 관계는 강한 순 상관관계를 나타내 조직시민행동이 높을수록 간호역량이 높은 것으로 나타났다. 그러나 요양병원 간호사를 대상으로 조직시민행동과 간호역량의 관계를 규명한 선행연구가 없어 직접적인 비교는 힘든 실정이었다. 그러나 조직시민행동의 하위영역인 성실성 정도가 높은 요양병원 간호사는 간호역량의 하위영역인 간호실무능력과 요양병원의 특성으로 인해 새롭게 부가되는 간호역량의 하위영역인 간호단위관리능력이 높을 것으로 생각된다. 또한 조직시민행동의 예의성은 직원뿐만 아니라 요양병원의 노인 환자를 대하는 태도와도 관계가 있어, 예의성의 정도가 높으면 간호역량의 하위영역인 대인관계능력과 윤리적 실무능력에도 긍정적인 영향을 주어 정의 상관관계를 나타낸 것으로 사료된다. 그리고 조직시민행동의 하위영역인 이타성은 간호역량의 하위영역인 교육 및 상담 능력과 유사하여 이타성의 정도가 높은 요양병원 간호사는 교육 및 상담 능력의 정도가 높은 것으로 판단된다. 따라서 요양병원 간호사의 간호역량을 높이기 위해서는 조직시민행동을 향상시킬 수 있는 간호조직의 미션과 비전을 명확하게 인식하고 공유하며, 조직구성원 간의 유대감과 공동체의

식을 증진할 수 있는 연수프로그램의 운영이 필요할 것으로 사료된다.

넷째, 대상자의 간호역량에 영향을 미치는 요인은 자기효능감($\beta=0.38$), 조직시민행동($\beta=0.35$), 임상실무경력($\beta=0.16$)으로 나타났다. 자기효능감, 조직시민행동 및 간호역량에 대한 선행연구가 없으므로 직접적으로 비교할 수 없어 간호역량과 유사개념인 업무수행능력을 변수로 한 연구를 살펴보았다. 대형 종합병원 간호사를 대상으로 한 Park [15]의 연구에서는 수술실 경력($\beta=0.57$), 자기효능감($\beta=0.35$) 순서로 업무수행능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대학병원과 종합병원의 수술실 간호사를 대상으로 한 Kim, Song과 Lee [28]의 연구에서는 수간호사의 리더십($\beta=0.34$), 전문직 자아개념($\beta=0.30$), 직무만족($\beta=0.07$), 15년 이상의 임상경력($\beta=0.07$) 순서로 업무수행능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 연구결과를 통해 자기효능감과 조직시민행동이 간호역량에 긍정적 영향을 주는 요인임을 확인할 수 있었다. 따라서 자기효능감과 조직시민행동을 강화시키는 전략은 간호역량을 향상시키는데 매우 중요한 역할을 할 것으로 판단된다. 그리고 본 연구에서 대상자의 직무관련 특성 중 임상실무경력이 간호역량에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났는데, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Jang과 Kim [27]의 연구에서 총 임상경력($\beta=0.31$)이 간호역량의 영향요인으로 나타난 결과와 유사했다. 이는 임상실무경력이 많을수록 축적된 간호업무경험과 전문적 지식으로 인해 간호업무에 대한 자신감과 숙련성이 향상되어 간호역량이 높아지는 것으로 생각된다. 그러므로 요양병원 간호사의 간호역량을 증진시키기 위해 임상실무경력에 따른 차별화된 교육적 지원이 필요하다고 생각된다. 한편, 간호역량에 영향을 미치는 일반적 특성은 요양병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Gu [11]의 연구에서 연령($\beta=0.20$), 현 직장경력($\beta=0.13$), 건강상태($\beta=0.13$)가 나타났고, 노인시설 간호사를 대상으로 한 Kim, Choi와 Sung [20]의 연구에서는 직위($\beta=0.18$)가 나타나 본 연구결과와 차이가 있었다. 따라서, 추후 간호역량과 관련된 다양한 변인들이 규명될 수 있도록 반복연구가 필요할 것으로 사료된다.

이상과 같이 논의해 보았을 때, 요양병원 간호사의 간호역량 정도는 자기효능감, 조직시민행동과 유의한 순 상관관계가 있었고, 요양병원 간호사의 간호역량에 영향을 미치는 요인으로는 자기효능감, 조직시민행동, 임상실무경력으로 나타났다. 따라서 요양병원 간호사의 간호역량을 향상시키기 위해서는 요양병원 간호사의 자기효능감과 조직시민행동을 증진시키는 교육 프로그램의 개발과 적용이 필요하다고 하겠다. 그러나 본 연구는 일지역의 요양병원 간호사를 대상으로 편의표집하였으므로, 연구결과를 일반화하는 데는 제한점이 있다.

결론

본 연구는 요양병원 간호사를 대상으로 자기효능감, 조직시민 행동, 간호역량의 관계를 확인하고, 관련 변인들이 간호역량에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다. 본 연구결과 요양병원 간호사의 자기효능감 정도가 높을수록 간호역량 정도가 높았으며, 조직시민행동 정도가 높을수록 간호역량 정도가 높았다. 요양병원 간호사의 간호역량에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 자기효능감이었고, 그 다음으로 조직시민행동, 임상실무 경력으로 나타났다. 따라서 요양병원 간호사의 간호역량을 향상 시키기 위해서는 요양병원 간호사의 자기효능감과 조직시민행동을 증진시키는 교육 프로그램의 개발과 적용이 필요하다고 사료된다. 또한 요양병원 간호사의 간호역량과 관련된 다양한 변인들이 규명될 수 있도록 반복 연구가 이루어져야 할 것을 제안한다.

ORCID

Kim, Youn Jung <https://orcid.org/0000-0002-8986-7350>

Park, Jung Suk <https://orcid.org/0000-0001-5858-9434>

REFERENCES

1. Statistics Korean fact sheet 2016[Internet]. Seoul: Korean Statistical Information Service; 2016 [cited 2016 October 3]. Available from: http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_2KAA202&conn_path=I2
2. Sim, MR, Kim KH. Job satisfaction, self-esteem, and nursing task performance among registered nurses and nurse assistants in long-term care hospitals. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2010;16(4):446-54. <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.446>
3. Baek KH, Chang YH. A study on the restrictions imposed on establishment of and claims of unjust enrichment by non-medical practitioner hospitals. *Korean Journal of Medicine and Law*. 2015;23(2):169-90. <https://doi.org/10.17215/kaml.2015.12.23.2.169>
4. Kwon KJ, Park TJ, Lee SY. How does the long-term care hospital work?-Content analysis to conceptualize patient's family and personnel's experience. *Korean Journal of Care Management*. 2015;16:101-22.
5. Choi EJ, Park JW, Cho ML. Factors influencing turnover intention of nurses after evaluation for certification at geriatric hospitals: Focused on job stress and burnout. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2016;17(3):438-49. <https://doi.org/10.5762/kais.2016.17.3.438>
6. Lee JS, Kim YJ. A Phenomenological study on the burnout experience for nurses in geriatric hospital. Poster session presented at: Academic Conference of Korean Society of Adult Nursing; 2010 May 14I; Catholic University of Pusan. Pusan.
7. Kim K, Park H. The moderating effect of empowerment in relationship between self-leadership and job satisfaction for nurses working in long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontological Nursing*. 2016;18(1):32-40. <https://doi.org/10.17079/jkgn.2016.18.1.32>
8. Park SE, Yeom EY. Experience of the role conflict of nurses in long-term care hospitals. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2016;16(7): 368-81. <https://doi.org/10.5392/jkca.2016.16.07.368>
9. Yang YS, Kim DH. Nurses' professionalism and job satisfaction on delegation level of nursing activities at the long-term care hospital. *Journal of Korean Gerontological Nursing*. 2013;15(2):175-84.
10. Kim EJ. Development of an instrument to measure nursing competence of nurses in the long-term care hospitals. [dissertation]. Gyeongsangnam-do: Gyeongsang National University; 2016. pp. 1-69.
11. Kim EJ, Gu MO. Recognition for nursing competency importance, nursing competency level, and their influencing factors of nurses in the long-term care hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2015;16(3):1989-2001. <https://doi.org/10.5762/kais.2015.16.3.1989>
12. Park YI, Kim JA, Ko JK, Chung MS, Bang KS, Choe MA, et al. An identification study on core nursing competency. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2013;19(4):663-74. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.4.663>
13. Han SJ. The effect of the perception of self-efficacy and social support on organizational citizenship behavior among nurses in hospital. *The Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing*. 2010;22(6): 606-14.
14. Jung AS. A study on the relations between a health promoting behaviors and self-efficacy in general hospital nurse. [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2007. pp. 10-17.
15. Park ES. The relation between self-efficacy and work performance ability of the operation room nurses. [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2014. pp. 21-34.
16. Jung GH, Park YI. Relationships among work stress, self-efficacy and the task performance of the preceptor. *Journal of Haehwa Medicine*. 2012;21(1):151-61.
17. Noh GM, Yoo MS. Effects of workplace spirituality and organizational citizenship behavior on nursing performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(3):251-9. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.251>
18. Han KS, Oh, YJ, Lee SJ, Cha SK, Kang HC. Influencing factors on emotional competencies of nurse. *The Korean Journal of Stress Research*. 2009;17(1):19-25.
19. Ahn JW, Lee SB, Eum SW. The effects of organization citizenship behavior and friendship between colleagues on job performance -Focusing on service retailers. *Journal of Human Resource Management Research*. 2015;22(3):109-29. <https://doi.org/10.14396/jhrmr.2015.22.3.109>
20. Kim SJ, Choi MS, Sung KW. Variables affecting competency of nurses in nursing homes. *Journal of Korean Gerontological Nursing*. 2010;12(1): 29-39.
21. Jang YH, Cho YS, Kwak MJ. A study of factors related nursing competency in nurses. *Clinical Nursing Research*. 2006;12(1):7-19.
22. Lee JM. Relationship between nursing professional practice and clinical competency in clinical nurses. *Global Health & Nursing*. 2017;7(1):54-61.
23. Sherer M, Maddux JE, Mercandante B, Prentice-Dunn S, Jacobs B, Roger RW. The self-efficacy scale construction and validation. *Psychological Reports*. 1982;51(2):663-71. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
24. Podsakoff, PM, Mackenzie SB, Moorman RH, Fetter R. Transformational leader behaviors and their effects on follower's trust in leader, satisfaction,

- and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*. 1990;1:107-42. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
25. Kim HC. The empirical study on the effects of communication satisfaction, group cohesiveness, and job satisfaction on organizational citizenship behavior. [master's thesis]. Seoul: Sungkyunkwan University; 1999. pp. 10-20.
 26. Jang KH. A study on structural modeling of organizational citizenship behaviors for nurses. [dissertation]. Seoul: Kyung Hee University; 2010. pp. 33-34.
 27. Jang KS, Kim H. A study of reflective thinking levels and conditions for reflection affecting on nursing competency in clinical nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2014;16(6):3393-407.
 28. Kim YJ, Song HJ, Lee MA. Perceived relationship among professional self-concept, head nurse's leadership, and nursing clinical competency by clinical nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2011;17(1):96-105. <http://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.1.96>