

임상간호사 경력개발 프로그램 평가

박광옥¹ · 박성희² · 김연희³ · 최정희⁴

국립순천대학교 간호학과 조교수¹, 경민대학교 간호학과 조교수², 서울아산병원 간호본부장³, 서울아산병원 수간호사⁴

Evaluation of a Career Ladder Program for Nurses in a Hospital

Park, Kwang-Ok¹ · Park, Sung Hee² · Kim, Yeon-Hee³ · Choi, Jeong-Hee⁴

¹Assistant Professor, Department of Nursing, Suncheon National University, Suncheon

²Assistant Professor, Department of Nursing, Kyungmin College, Uijeongbu

³Chief Nurse Officer, Asan Medical Center, Seoul

⁴Unit Manager, Asan Medical Center, Seoul, Korea

Purpose: The purposes of this study were to assess the efficacy and usefulness of the career ladder program in a hospital and to evaluate nurses' satisfaction with the program. **Methods:** The study was conducted using a survey consisting of 14 questions on the appropriateness, necessity and usefulness of the career ladder program. The data were gathered from 403 nurses in a hospital. We assessed differences in responses according to the participants' workplace, age, educational background, marital status, experience (total years and years at current working place). We analyzed the data using SPSS/WIN 12.0. **Results:** Nurses acknowledged that the career ladder program is necessary and profitable within the nursing field, but they worried about the appropriateness of the nurse's role at each career level and rationality of the portfolio. The study also identified nurses' characteristics that were significant factors in explaining nurses' satisfaction with the career ladder program. Finally, we identified complaints and improvements for the program. **Conclusion:** We assessed differences in attitude towards the career ladder program according to nurses' characteristics.

Key Words: Career ladder, Program evaluation, Nurses

서론

1. 연구의 필요성

보건의료 환경의 변화는 앞으로 발전된 임상간호사의 역할을 기대하면서 이에 대한 간호사들의 책임과 의무를 더 많이 부여할 것으로 기대되고 있다. 이에 병원 간호사들이 임상에서 일하게 되는 기간 동안 자신의 경력을 개발하고 직업의 전문성을 강조하는 간호사로서의 업적과 인적자원 관리를 스스로 할 수 있게 만드는 기관 내·외의 조직적 관리 시스템이 필

요할 것으로 보인다.

인적관리에 있어 경력 사다리(career ladder)와 같은 경력 개발 또는 경력개발 프로그램은 전문직으로서의 발전과 인적 자원의 발전은 물론 동기부여에도 많은 긍정적 영향을 주는 것으로 나타나고 있는데¹⁾ 간호계에서도 Zimmer²⁾가 간호의 임상적 발전을 가지고 올 수 있는 프로그램의 필요성을 역설 하면서 간호사를 동기화시키고 간호 인력의 유지확보에 기여할 수 있는 수단으로서 3단계의 경력 사다리를 제시한 이래 미국에서부터 많은 의료기관을 중심으로 경력개발 프로그램이 개발되어 운영되고 있다.

주요어: 경력개발, 프로그램평가, 만족

Corresponding author: Park, Sung Hee

Department of Nursing, Kyungmin College, 545 Seobu-ro, Uijeongbu 480-820, Korea.
Tel: +82-31-828-7462, Fax: +82-31-828-7947, E-mail: angelshee@hanmail.net

투고일 2014년 8월 5일 / 심사완료일 2014년 9월 17일 / 게재확정일 2014년 9월 18일

외국의 경우 경력관리 프로그램에 대하여 연구가 지속적으로 시행되어 왔으며, 경력개발 프로그램들이 병원의 비용을 절감시킴으로써 병원의 운영비용에 긍정적인 성과를 가져다 주었다거나 간호사들의 전반적인 만족도와 생산성을 향상시키고, 환자간호의 결과에도 긍정적이 영향을 준 것으로 보고되고 있지만^{3,6)} 또 다른 간호학자들은 정확한 성과가 무엇인지 규명해 내는 데는 실패하고 있음을 지적하면서 임상영역에서의 간호성과에 대한 연구 또한 동시에 수행되어야 할 것이라고 하였다.^{7,8)}

한국에서도 의료계의 변화에 부응하고 간호사업 방향에 적절한 간호 인사시스템을 개발하여 간호부서의 성과를 향상시키고 간호사의 전문성을 확보하고자 1990년대 후반부터 임상간호사의 경력 개발에 관한 연구들이 보고되고 있다. 이들은 주로 임상간호사의 경력 몰입과 이직의도와와의 관계⁹⁾나 직무만족과의 관계¹⁰⁾ 등에 관한 연구로 시작되어 임상경력개발 모형구축¹¹⁾과 임상 경력개발제도에 대한 태도¹²⁾에 관한 연구 등이며 실제 2000년대 후반에 들어서 임상간호조직에 경력개발 프로그램이 본격적으로 개발되기 시작되었다.¹³⁾ 그러나 이후의 연구로 경력개발 프로그램 참여에 대한 경험 등에 대한 질적 연구¹⁴⁾가 보고되었고 간호사 경력 프로그램에 대하여 실시한 병원의 간호사를 대상으로 시범운영 후 만족도 조사나 개선 사항 등에 대한 자료나 평가가 그리 많지 않은 실정이다.

한편, 경력개발 프로그램은 우리나라 임상현장에서 극히 제한적인 병원에서 시행되고 있으며, 연구에도 보고된 바와 같이 외국의 이론적 배경을 중심으로 외국의 사례를 참고하여 우리나라의 임상간호 실무에 맞춘 간호사 종합인사관리시스템을 구축하고 운영하는 것은 그리 간단한 일은 아니다. 우선 개발과정에서 많은 노력과 시간을 요하며 무엇보다도 이러한 프로그램의 도입에 대한 조직내부요구와 합의가 필요하다, 또한 합의에 도달하였다고 하더라도 선행연구에서 보고된 바와 마찬가지로 임상간호의 전문성에 대한 단계구분이 기초개념이 되므로 이러한 개념에 대한 실제적인 경험적인 자료의 부재와 생소함 등으로 일 병원의 경우에도 개발에서 운영까지 약 7년 정도가 소요된 것으로 보고되고 있다. 또한 이 제도에 대한 전반적인 실행에 대한 공감과 이해부족, 구체적인 적용방법과 지식의 부족, 행정적·재정적 지원의 부족 등으로 인하여 국내에서는 서울아산병원과 삼성서울병원 등 극히 일부 병원에서만 공식적으로 시행되고 있어 간호조직의 유효성을 극대화하고 간호사의 전문적 성장을 통한 직무만족도를 향상시키기 위해 경력개발 프로그램을 널리 보급하는 것이 필요하며¹⁴⁾ 이를 위해서는 경력개발 프로그램을 한국의

간호 실정에 맞게 재해석하고 토착화시키는 작업이 필수적이라 하겠다.

현재 병원조직에서는 유능한 간호사를 환자 곁에 두고 그들의 전문성 향상을 꾀하려는 전략으로 간호 인적자원관리에 대한 관심이 집중되고 있는 가운데 향후 이러한 간호사 경력개발 프로그램의 확대가 예상된다. 따라서 향후 간호사 경력개발 프로그램의 임상실무에서의 확대과정에서 선행경험을 공유하는 것은 향후 프로그램의 확산에 기초자료가 될 것으로 생각된다. 이에 본 연구는 임상현장의 간호사를 대상으로 한 경력개발 프로그램의 시범운영 실시 후 조사한 자료가 비록 오랜 기간이 지났으나 아직도 조사기관에서 이 경력개발 프로그램을 현재 사용하고 있어 이에 대한 평가와 보완점을 파악하는 것이 필요할 것으로 판단되었으며 이는 경력개발 프로그램의 성공적인 토착·확대에 필요한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 일 상급종합병원에서 개발한 경력개발 프로그램을 간호사들에게 시범운영을 통하여 정보를 제공하고, 이에 대한 간호사들의 태도와 의견을 조사하여 향후 경력개발 프로그램의 개선과 운영에 도움이 되고, 나아가서는 다른 병원에 확대적용 시 관련경험이 적극 활용될 수 있는 기초자료를 마련하는 것이다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 병원에서 근무하고 있는 일반간호사를 대상으로 기존에 개발된 경력 개발관리 프로그램에 대해 평가한다. 평가내용은 프로그램 적절성, 인지도, 필요성, 유용성으로 구성되어 있다.
- 연구대상자들의 일반적 특성 및 관련 특성에 따라 프로그램에 대한 태도와 평가내용에 차이가 있는지를 확인한다.
- 임상 경력개발 프로그램의 불만 및 개선점을 조사한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 일 상급 종합병원 간호부에서 개발한 간호사 경력개발 프로그램에 시범적으로 참여한 후 간호사들이 평가한 프로그램의 필요성 및 인지도, 유용성, 적절성을 분석하고 이의 적용

을 위한 불만이나 유익성을 평가하는 탐색적 서술연구이다.

2. 연구대상 및 절차

본 연구의 연구대상자는 본 프로그램의 개발이 시행된 서울 소재 일 상급 종합병원의 간호사들이다. 일 상급종합병원은 시범운영당시 약 2,200병상의 대규모 종합전문요양기관으로서 간호부 소속의 간호사가 약 2,000여명에 이르는 병원으로 임상경력개발 프로그램을 개발한 바 있으며,¹³⁾ 이를 동일한 의료기관에 적용하기 위하여 시범운영을 실시한 후 평가를 시행하였다. 자료수집은 해당 병원의 내부에서 필요한 절차대로 결재를 받아서 수행하였으며, 시범운영에 대한 지원여부도 자율적으로 지원을 받는 형태를 취하였으며, 재정적인 제한과 시범운영실시에 대한 업무부담 등을 고려하며, 일반병동과 특수부서가 업무수행내용이나 간호실무에도 차이가 있으므로 일반병동과 중환자실 및 수술실 간호사가 골고루 지원하도록 공지하였다. 최종적으로 시범운영이 실시된 부서는 일반병동 간호팀, 수술간호팀, 중환자간호팀, 신생아중환자실이었으므로, 이 부서에 속한 간호사 전체를 대상으로 자료수집을 실시하였다. 자료수집에 앞서 간호사를 대상으로 경력개발 프로그램 대한 전체적인 개발과정, 내용 및 향후 운영방향에 대한 교육을 실시하였으며, 또한 자료수집에 대한 과정, 목적 및 자료의 결과 활용에 대하여 설명하여 동의를 구하였으며, 자료수집은 무기명으로 실시되었으며, 자료수집으로 인하여 간호사 개인이나 간호단위, 간호팀에 어떠한 불이익이나 해가 없음을 설명하였다. 자료수집방법은 경력개발 프로그램 개발과정에서 의료정보팀과 합동으로 개발된 전산그룹웨어를 통하여 설문지를 이용하여 2004년 12월부터 2005년 1월까지 자료수집을 하였다.

3. 연구도구

1) 간호사 경력개발 프로그램의 소개

프로그램은 1998년부터 개발, 2004년에는 시범사업을 시행하였으며, 2005년부터 일반병동을 포함하여 중환자실 및 수술실 등 간호부 전체에서 실시하고 있다. 본 연구에서 사용된 간호사 경력개발 프로그램은 해당 병원에서 간호의 임상적 우수성 향상을 목표로 개발되었으며, I 단계에서 IV 단계까지 각각 초보자, 적임자, 숙련자, 전문가로 총 4단계의 경력사다리로 설계되었다. 이 프로그램의 개발은 간호부서의 간호사 인사시스템 개선위원회, 간호사경력개발 위원회를 주축으로

우리나라 간호 현실에 적합한 프로그램을 구상하는데 목적을 두고 중점적으로 진행되었다.

처음에는 간호사 경력개발 프로그램의 개념 탐색과 외국 사례 등을 확인하면서 해당 병원에서의 실시타당성 검토와 프로그램 설계와 구축, 시범운영, 적용에 관한 모든 것을 연구하고 검토하여 초안을 작성하였다. 위원회 구성은 간호부서의 간호팀장과 수간호사를 주축으로 구성되었으며, 월 1회 이상, 필요에 따라서는 2회 이상을 실시하였으며, 위원회의 업무량과 결정하고 논의해야 할 사항이 많았던 개발의 초창기에는 위원회에 4개의 하 부위원회로 태스크포스트를 구성하여 운영하였다. 구체적으로 간호사 경력개발 프로그램에 대한 기본설계 및 역할 개발팀, 단계별 간호사 업무수행평가체계 개발팀, 승단에 따른 보상 개발팀, 단계별 교육내용 개발팀이다. 4개 태스크포스트를 중심으로 프로그램 개발에 집중하면서 이러한 과정에 대하여 다양한 채널을 통해 간호사에게 프로그램 개발에 대한 진행경과를 설명하고, 간호사의 의견을 직간접으로 반영하는 절차를 거쳐 피드백 하였다. 이견이나 이슈가 되는 첨예한 사안에 대하여서는 시간이 걸리더라도 합의점을 찾아가면서 의사 결정을 하였으며, 최종적으로 해당기관의 의사결정과정을 거쳐 공식화되었다.

이 프로그램에서 경력단계는 4단계로 설계되었다. 이론적 배경은 기술획득모형에 근거하여 Benner¹⁵⁾가 제시한 경력단계 즉, 전문가 단계를 기초하였다. 구체적으로 간호사의 임상 전문성 단계에 따라 임상간호사(Clinical Nurse, CN) I은 초보자, CN II는 적임자, CN III은 숙련자, CN IV는 전문가로 설계되었다. 임상경력에 따라 각 단계를 개략적으로 살펴보면, 신입간호사에서 경력 2년까지의 간호사는 CN I 단계이다. 이들은 병원에서 일상적인 간호업무를 무리 없이 수행할 수 있는 수준으로 해당 병원의 간호표준을 준수할 수 있는 정도이다. 경력 2년에서 4년까지의 간호사는 CN II 이다. 이들은 간호업무의 우선순위를 조정할 수 있고, 환자간호의 목표설정과 간호계획을 수립하여 수행할 수 있으며 신입간호사나 학생간호사를 교육할 수 있는 프리셉터 역할 수행이 가능한 단계이다. 4년에서 6년까지 경력을 가진 간호사는 CN III 단계가 가능하다. 이들은 환자의 간호요구를 개별화할 수 있으며, 상황을 관리할 수 있는 능력이 있으며, 특수한 상황에서도 문제를 해결할 수 있는 단계이다. 임상경력 6년 이상으로서 CN IV 단계가 가능하다. 이들은 그들의 업무에서 간호생산성이 확보된 수준으로 간호사의 역할모델이 가능하다. 장기적으로는 CN IV단계에서 수간호사와 임상 전문간호사가 되려면 도달해야 하는 단계로 논의되었다. 프로그램개발 과정에서 외래간호사

와 교육행정부서 간호사, 수간호사 이상의 보직에 있는 간호사 및 임상 전문간호사를 제외하기로 논의하여 결정하였으므로 이들은 운영대상에서 제외되었다.

간호사 단계별 역할개발팀에서는 간호사역할 영역을 환자 간호, 인재개발, 리더십, 질 향상 및 연구 부분으로 4개의 영역을 재구성하였다. 이는 기존의 간호사 업무기술서가 환자간호, 인력개발, 물품관리, 간호단위관리의 역할로 구분되어있던 내용을 바탕으로 보다 미래지향적인 간호사 역할개발에 중점을 두고 4가지 영역을 재분류하고, 동시에 간호사의 구체적인 업무기술을 간호 분야별로 확립하였다.

각 임상단계 향상은 기본적으로 자율적인 지원에 의해서 가능하며 시작된다. CN II 단계까지는 대상병원 간호사면 누구나 통과해야 하는 단계로 고안되었다. 각 단계승단에 필요한 포트폴리오는 최소한의 임상경력이 경과한 간호사 중에서 정해진 대로 각 단계별 필수교육을 이수, 관리자의 업무수행평가서, 간호사례(nursing narrative) 1부와 추천서와 승단지원서이다. 업무수행평가도구는 정의된 단계별 역할 기술내용을 근거로 일반병동 간호사용, 수술실 간호사용이 CN I, II, III, IV 용으로 구분되어서 개발되었으며, 도구의 타당도와 신뢰도 검증을 거친 후에 사용되었다. 이렇게 단계별 간호 분야별로 개발된 업무수행평가서는 5점 척도로, 승단을 하려면 관리자의 업무무행 평가에서 모든 항목이 3점 이상이 되어야 가능하다.

간호사례(nursing narrative)는 승단에서 가장 중요한 요소이다. 실제로 승단지원시점에서 6개월 이전까지 간호사가 직접 간호한 대상자에 관하여 자신이 중요하다고 생각한 간호내용을 중점적으로 기술한 내용이다. 이 사례에서 간호의 결과가 입증되는 경우는 모범사례(exemplar)로 불리는데, 이는 CN III에서 CN IV로 승단하기 위해서 반드시 필요한 내용이다. 따라서 간호사는 간호사례에 익숙하지 않았으므로 이에 대한 외국의 사례와 교과서의 사례를 중심으로 학습하고, 나아가서 간호단위에서 흔히 발생하는 환자간호 상황에 대하여 자료를 수집하여, 간호사가 수행할 수 있는 최고의 간호실무내용을 개발하였다. 이러한 상황별 간호모듈 자료는 신입간호사 교육이나 간호사의 재직교육에 활용될 수 있도록 책으로 구성하였다. 이러한 사례를 공유하고 보다 나은 간호수행을 위한 토론의 장과 발표의 기회를 다양하게 제공하여 간호사에게 간호사례에 대하여 보다 익숙하고 하였으며, 이러한 탐색 과정을 통하여 간호실무의 발전을 꾀하였다. 외국의 경우에서도 승단에서 핵심이 되는 자료는 바로 간호사례이다. 간호사례에 대한 평가는 간호팀장, 수간호사, 임상전문간호사로만 구성된 승단심의회위원이 제출된 사례에 관한 자료를 확인하고

점검하여 평가한다. 이 과정에서 필요한 경우, 환자의 차트를 확인하고, 동료간호사를 면담하거나, 관련대상자를 접촉하는 등 실제 상황에 대한 검증작업을 수행하게 된다. 사례평가에서 중요한 점은 간호사례에서 간호의 본질적인 측면이 잘 수행되었고 드러났는지에 대한 관한 것이다.

승단에 필요한 교육은 기본적으로 지을학습에 의한 방식을 권장하였다. 각 단계 승단에 반드시 필요한 필수학습과 공부하기를 권장하는 추천학습으로 구성되었다. 교육내용을 개발하는 과정에서 간호사의 교육의 요구가 무엇인지를 설문조사를 실시하였으며, 동시에 간호 분야별로 과거에 시행되었던 강의, 컨퍼런스, 실습교육 등의 교육내용을 종합적으로 분석하여 필수학습과 추천학습 내용을 단계별로 확정하였다. 여기서 중요한 점은 간호사례를 통한 모듈학습이 권장되었다. 이러한 자료는 각 간호단위별로 간호사의 개인 파일을 만들어서 보관하였으며, 동시에 인적지원관리 프로그램을 개발하여 교육과 평가 내용 등을 인사자료와 연동하여 전산으로 관리하여 관리자와 대상자들의 서류작업을 줄여주려고 하였다. 이렇게 종합적으로 관리되는 포트폴리오를 토대로 관리자는 간호사 능력 개발과 육성 전략을 세울 수 있다.^{14,16,17)}

2) 간호사 경력개발 프로그램 평가 설문지

간호사 경력개발 프로그램을 보고 질문에 답하기 위해 총 14개 문항으로 구성된 설문지를 개발하였다. Nelson과 Cook¹⁸⁾은 간호사 경력개발 프로그램 시행 후 후후 평가 관리 차원에서 간호사들에게 경력개발 프로그램에 대한 전체적인 이해, 리더십, 간호사 경력개발 프로그램에 대한 신념, 프리셉터십, 만족도를 확인하였다. 본 연구에 사용된 도구의 예비문항 개발을 위해 위의 선행연구를 토대로 병원의 본 프로그램의 개발보고서, 회의록 및 매뉴얼을 검토하여 병원의 경력개발 프로그램 도입 근본 취지를 검토하였고 20개 예비문항이 초안으로 작성되었다. 이후 간호관리학 교수 3인에게 내용타당도 검증을 받은 후 총 14문항으로 구성하였다. 하위영역으로는 간호사 경력개발 프로그램의 적절성 6문항, 필요성 4 문항, 인지도 1문항, 유용성 3문항으로 구성된 총 14개 문항의 Likert식 5점 척도 설문지를 개발하였고, 본 연구도구의 신뢰도 계수는 0.92였다. 그 외 임상 경력개발 프로그램에 대한 전반적인 만족 및 불만점, 개선점을 개방형 질문으로 하여 자료를 수집하였다.

4. 자료분석

- 간호사의 일반적 특성에 대해서는 빈도와 백분율로 구

하였다.

- 간호사들의 경력개발 프로그램 평가도구의 14개 문항별 평균점수와 표준편차를 측정하였으며 연구도구의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's α 를 산출하였다.
- 수집된 자료는 SPSS 12.0 프로그램을 이용하여 대상자의 인구사회학적 및 직무 관련 특성에 따른 경력개발 프로그램 평가도구의 14개 문항별 인식 정도의 차이를 t-test, ANOVA, Scheffé 사후 검정을 하였다

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자 403명의 일반적 특성은 다음과 같다. 평균연령은 29.5세였으며, 25세 이상 29세 이하가 가장 많았고(55.3%) 최종 학력은 대부분 학사졸업자로 나타났으며(79.9%), 결혼상태는 미혼이 62.5%로 기혼(37.0%)의 약 1.7배이며, 총 근무경력은 3년 이상 5년 미만이 38.2%로 가장 많았다. 대상 간호사의 근무지는 일반병동이 102명(25.3%), 수술실이 147명(36.5%), 중환자실이 152명(37.7%), 무응답 2명이었다 (Table 1).

2. 경력개발 프로그램에 대한 평가

일반간호사가 보고한 임상 경력개발 프로그램에 대한 평가 설문내용은 Table 2에서 보는 바와 같이 크게 네 가지 내용으로 나뉜다. 이는 첫째 프로그램 내용에 대한 평가 중 적절성을 묻는 6개의 문항과 프로그램 사용의 필요성에 관한 4개 문항, 프로그램에 대한 인지도를 묻는 문항과 유용성을 묻는 3개 문항들이다. 이들 문항에 대해 간호사들은 평균 3.3점에서 4.29점의 점수를 보였다.

이들 문항에 대해 간호사 전체 평균은 3.30점에서 4.61점의 점수분포를 보였다. 이들 중 유용성에 관한 질문인 ‘단계별 교육내용은 각 단계에서 필요한 교육들로 구성되어 있다’의 항목이 4.61점으로 가장 높은 점수를 얻었다. 또한 ‘간호부 경력개발 프로그램에 따른 교육에서 제시한 학습내용은 내가 앞으로 학습할 교육과정과 교육목표를 수립하는데 도움이 된다’는 항목이 4.29점으로 가장 높은 점수를 얻었다. 또한 필요성 항목 중 ‘내가 스스로 준비, 지원, 승단하는 경력개발 프로그램은 임상간호의 전문성확보라는 목표에 충실한 제도라고 생각한다’ 가 3.63점, ‘경력개발 프로그램은 궁극적으로 환자 간

Table 1. General Characteristics of the Participants (N=403)

Characteristics	Categories	n (%)
Age (year)	25~29	223 (55.3)
	30~34	149 (37.0)
	35~39	19 (4.7)
	≥ 40	12 (3.0)
Length of employment (year)	0~2	66 (16.4)
	3~5	175 (43.4)
	6~8	57 (14.1)
	9~11	84 (20.8)
	12~14	16 (4.0)
	≥ 15	5 (1.2)
Length of employment in current working place (year)	0~1	30 (7.4)
	2~3	154 (38.2)
	4~5	105 (26.1)
	6~7	37 (9.2)
	8~9	39 (9.7)
	10~11	27 (6.7)
	12~13	7 (1.7)
	14~15	4 (1.0)
Education	Diploma	43 (10.7)
	Bachelor	322 (79.9)
	Studying graduate	21 (5.2)
	Master	13 (3.2)
	No response	4 (1.0)
Marital status	Married	149 (37.0)
	Not married	252 (62.5)
	No response	2 (0.5)
Working place	General ward	102 (25.3)
	Operation room	147 (36.5)
	ICU	152 (37.7)
	Others	2 (0.5)

호의 질 향상에 크게 도움이 될 것이다’의 항목이 3.61점으로 높게 나타났다. 반면 ‘CN I, II, III, IV 각 단계의 역할은 이해하기 쉽고 적절하다고 생각한다’의 항목은 3.30으로 가장 낮은 점수를 보였다(Table 2).

3. 간호사의 인구사회학적 및 직무 관련 특성에 따른 경력개발 프로그램 평가도구에 대한 인식

간호사들의 인구사회학적 및 직무 관련 특성에 따른 경력개발 프로그램 평가도구에 대한 인식 정도의 차이를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 간호사들의 인구사회학적 및 직무 관련 특성에 따라 경력개발 프로그램에 대한 인식에서 간호사의 결혼상태에 따라 경력개발 프로그램에 대한 인식이 있어 유의한 차이를 보이고 있었다. 즉, 미혼 간호사와 기혼 간호사들 사이

Table 2. Evaluation Score of Career Ladder Program by Each Item

(N=403)

Variables	Items	M±SD
Appropriateness of program	· ERP is very user-friendly with and reasonable for me in filling up application format	3.41±0.48
	· ERP is familiar with and reasonable for me in self evaluation of performance	3.53±0.51
	· It is suitable that nursing role has 4 domains of patient care, staff development, leadership, research and quality improvement	3.60±0.49
	· 45 items of performance evaluation are appropriate to evaluate nursing profession	3.48±0.50
	· Each ladder is helpful to identify and classify levels of performance	3.59±0.49
	· Role expectation of at each level is easy to understand	3.30±0.39
Necessity of program	· CLS is a goal oriented system set up to enhance nursing profession	3.63±0.48
	· CLS may help to improve quality of practice	3.61±0.49
	· CLS is necessary for us to upgrade productivity of hospital and nursing department	3.50±0.56
	· I want to plan my professional career advancement through this pilot process of CBS	3.58±0.49
Recognition	· I fully understand CLS,	3.59±0.49
Usefulness	· I can realize my level of practice through performance evaluation my level of practice	3.58±0.49
	· Continuing education track leads me to plan my goal setting for learning and study	4.29±0.45
	· Contents of learning at each level are made up of valid & necessary education	4.61±0.46
Total		3.66±0.48

ERP=Enterprise resource planning; CLS=Career ladder system.

Table 3. Perceptions of Clinical Career Program by General Characteristics

(N=403)

Characteristics	Categories	M±SD	F	p	Scheffé
Age (year)	25~29	3.52±0.44	1,928	.150	-
	30~34	3.49±0.47			
	35~39	3.61±0.56			
	≥ 40	3.39±0.55			
Length of employment (year)	0~2	3.51±0.38	1,614	.142	-
	3~5	3.49±0.49			
	6~8	3.62±0.43			
	9~11	3.59±0.22			
	12~14	3.51±0.48			
	≥ 15	3.52±0.43			
No response	2.57±0.61				
Length of employment in current working place (year)	0~1	3.58±0.41	1,493	.158	-
	2~3	3.45±0.42			
	4~5	3.54±0.41			
	6~7	3.71±0.32			
	8~9	3.57±0.30			
	10~11	3.52±0.41			
	12~13	3.49±0.51			
	14~15	3.45±0.58			
No response	2.57±0.61				
Education	Diploma	3.47±0.49	1,632	.165	-
	Bachelor	3.05±0.66			
	Studying graduate school	3.51±0.46			
	Master	3.49±0.38			
	No response	3.66±0.31			
Marital status	Not married ^a	3.48±0.46	16,255.000	.037	a < b
	Married ^b	3.56±0.45			

에서 기존 간호사들이 미혼간호사들보다 경력개발 프로그램 평가도구에 대한 인식정도가 높았다($F=16255.000, p=.037$).

또한 간호사의 학력에 따른 인식에서 4년제 간호대학을 졸업한 간호사들에 있어 인식 점수가 낮게 나타나고 있으며 간호사의 임상경력에 따른 인식 점수에서 6~8년에서 점수가 가장 높다가 다시 떨어지는 현상을 보이고 있다. 그러나 이들 모두 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않았다.

4. 간호사 경력개발 프로그램의 불만점 및 개선점

간호사 경력개발 프로그램에 대한 전반적인 만족도 및 불만점, 개선점을 개방형 질문으로 하여 자료를 수집한 결과는 다음과 같다. 응답자 중 134명(33.3%)은 본 프로그램에 대해 불만은 없는 것으로 나타났으나, 나머지 인원들은 불만점 및 개선점에 대해 여러 의견을 서술하였다. 이들을 분류해보면 각각 평가도구의 객관성 및 공정성 필요(13.9%), 이해부족과 홍보교육 필요(12.2%), 부정적 시각(11.7%), 다양한 평가방안으로 동료평가 필요(6.5%), 보상기대(5.7%), 이해부족으로 '단계'구분(4.5%), 단계별 교육 측면에서는 세분화가 필요하고, 보다 많은 교육의 기회, 외부교육인정이 필요함(4.2%), 기타(1.7%), 긍정적 시각(1.5%), 부정적 시각으로 상황별 모듈(1.2%) 등이며 약 3.7%는 무응답으로 기입하였다(Table 4).

Table 4. Comments about Career Ladder Program

Contents	n (%)
Fully satisfied	134 (33.3)
More objectivity and fairness	56 (13.9)
More education and information about CLS	49 (12.2)
Negativism about CLS	47 (11.7)
Multidimensional approach (ex. peer evaluation)	26 (6.5)
Wanted reward	23 (5.7)
Hard to understand	18 (4.5)
Needed more education in each level	17 (4.2)
Not comment	15 (3.7)
Others	7 (1.7)
Acceptable positively	6 (1.5)
Negativism about each module	5 (1.2)
Total	403 (100.0)

CLS=Career ladder system.

논 의

본 연구는 병원에서 근무하고 있는 간호사들의 종합적인 인사관리 시스템으로서 우리나라 일 상급종합병원을 대상으로 간호부와 본 연구팀이 개발한 임상 경력개발 프로그램에 대한 임상 적용 및 평가를 목적으로 병원에서 근무하고 있는 간호사들을 대상으로 개발된 프로그램에 대한 평가 조사를 하여 향후 경력개발 프로그램의 적용 및 개선을 위한 전략을 마련하고 효과적 운영을 하기위한 기초자료를 마련하는데 그 목적을 두었다.

본 연구에서 대상이 된 임상간호사들은 경력개발 프로그램의 적용 및 실시를 통해 더 많은 임상지식을 개발하고 실무능력을 향상시키고자 하는 욕구를 표현했으며 이에 대해 인정을 받고자 하며 이로 인한 직무만족이 향상됨을 기대하고 있는 것으로 나타났다. '단계별 교육내용은 각 단계에서 필요한 교육들로 구성되어있다'와 '간호부 경력개발 프로그램에 따른 교육에서 제시한 학습내용은 내가 앞으로 학습할 교육과정과 교육목표를 수립하는데 도움이 된다' 문항에서 가장 높은 4.61점과 4.29점을 보이는 것은 매우 괄목할 만한 것으로 간호사들은 계획된 교육에 대해 매우 만족해하고 있으며 이에 대한 간호사들의 요구를 반영한다고 볼 수 있다. 이는 지금까지 간호 교육과 관련된 많은 연구들에서 간호사들은 전문적으로 지속적인 자기개발을 지속적으로 요구하고 있는 것으로 보고하고 있는 것들^{19,20}과 일맥상통하는 것으로 간호계는 전문직 개발을 위해 교육내용에 대한 노력과 연구를 계속해야 할 것은 아무리 강조해도 지나치지 않은 것으로 보인다.

경력개발 프로그램에 대한 이해도 및 필요성을 묻는 질문들에 대해서도 모두 비교적 높은 점수를 보이고 있어 대부분의 간호사들은 임상 경력개발 프로그램의 필요성과 이득을 인지하고 있으며 긍정적인 것으로 받아들이고 있음을 알 수 있었다. Aryee와 Tan²¹의 연구나 Kim¹⁰의 연구에서도 임상 경력개발 프로그램은 간호사가 자신의 경력에 몰입하게 함으로써 업무성과를 향상시키고 이직의도를 낮출 수 있다고 보고하고 있어 앞으로 관리자들은 기관에 적용 가능한 경력개발 프로그램 개발과 함께 이의 적용과 보상에 더욱 관심을 가져야 할 것으로 보인다. 또한 경력개발 프로그램의 내용에 대한 문항들에서도 비교적 높은 점수를 갖는 것으로 나타났다. 이들은 임상 경력개발 프로그램의 이득을 묻는 질문과 비교했을 때에는 그 점수가 상대적으로 낮았지만 대부분의 문항에서 평균 3점을 상회하므로 내용 평가에 있어 비관적으로 해석하지 않아도 될 것으로 보인다.

대상자의 일반적 특성별로 살펴보았을 때 경력개발 프로그램 평가도구에 대한 인식이 있어서 간호사들의 특성별 차이가 거의 없었다. 이는 이미 학교 교육을 통해서 경력사다리 또는 경력개발 프로그램이 많이 알려져 있으며 본 병원에서도 여러 차례 간호사들에게 교육을 실시한 효과라고 판단된다. 유의한 차이를 보이는 항목은 간호사의 결혼상태에 따라 경력개발 프로그램에 대한 인식에서 기혼 간호사들이 미혼간호사들보다 경력개발 프로그램 평가도구에 대한 인식정도가 높음을 보이고 있다는 점이었다. 이는 기혼 간호사들이 더 높은 의사결정 능력을 보여 전문직 자율성이 높을 수 있다는 Lee, Gang과 Jung의 연구²²⁾나 기혼간호사들의 미혼 간호사들보다 자기효능감이 높다는 연구결과²³⁾를 통해 기혼간호사들이 업무 또는 평가에 대한 자신감을 나타내고 있는 경향을 보일 수 있는 것으로 유추해 볼 수 있으며 이에 대한 추후 연구가 요구된다고 할 것이다.

간호사의 학력에 따른 인식에서 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않았지만 4년제 간호대학을 졸업한 간호사들에 있어 인식 점수가 가장 낮게 나타났으며 간호사의 임상경력에 따른 경력개발 프로그램에 대한 인식 점수를 보면 역시 통계적으로 유의하지 않았지만 6~8년에서 점수가 가장 높다가 다시 떨어지는 현상을 보이고 있었다.

또한 경력개발 프로그램에 대한 전반적인 만족도 및 불만점, 개선점에 대한 질문에 대해 많은 응답자가 프로그램에 대해 불만은 없으나 평가도구의 객관성 및 공정성이 더욱 요구되며 보다 많은 간호사의 이해를 위한 홍보 및 교육의 필요성을 강조하고 있었으며, 부정적 시각을 우려하고 있었다. 또한 다양한 평가방안-동료평가가 필요하며 적절한 보상을 기대하기도 하였다. 이러한 의견은 프로그램 적용에 있어 예상되는 문제점을 보완하고 최소화할 수 있는 대책 마련을 요구하는 목소리로 이해해야 할 것이다. 관련 연구로 Jung¹²⁾의 연구에서는 보상은 1단계(초보자)를 제외한 모든 단계에 필요하며 급여인상/수당지급 등의 금전적 보상을 가장 중요하다고 생각하고 있다고 보고하고 있다.

Park 과 Yi¹⁴⁾의 임상경력개발 프로그램에 대한 간호사들의 경험에 대한 질적 연구에서도 전문가로 재탄생하기 위한 도전으로 받아드리면서 간호의 정체성을 확립하고 진정한 간호를 제공할 수 있는 최상의 전문가로 재탄생함을 보여주지만 역할의 과부하나 지나친 시간할애 등의 문제를 호소하고 있었다. 따라서 경력개발 프로그램의 성공적 적용을 위해서는 경력개발 프로그램에 대한 생길 수 있는 부정적 효과와 보완에 대한 많은 연구와 경험을 통해 줄이도록 해야 할 것이다.

간호전문직의 발전을 위해 인적 자원에 대한 투자 및 교육 훈련은 변화하는 사회의 요구를 반영하면서 조직 몰입과 능력을 향상시키는 기회가 되어 궁극적으로 환자간호의 질에 기여할 것이다. 이 때 교육훈련의 내용은 간호실무 활용 중심으로 전환되어야 할 것이며²⁴⁾ 임상간호사의 경력개발 프로그램은 간호사의 전문적 역할을 제시하고 이를 위한 동기를 제공할 수 있을 것으로 기대된다. 또한 이후 경력개발 프로그램을 적용한 간호사에 대한 간호결과 변수와의 관련성에 대한 추후 연구도 필요할 것으로 보인다.

이상의 결과를 종합해보면, 임상경력개발 프로그램의 적용은 간호사의 임상실무능력 향상, 간호실무의 발전, 간호사의 직무만족 향상 등의 긍정적 효과가 있는 반면 간호사들 간의 경쟁적 분위기 형성이나 승단에 따른 스트레스 등의 부정적 효과가 있으므로 제도를 적용하기에 앞서 예상되는 문제점을 보완하고 최소화할 수 있는 대책의 마련이 필요할 것이다. 그러나 무엇보다 중요한 것은 이러한 제도가 간호사들의 자기발전과 전문직으로서 간호가 나아가야 하는 길임을 인식하고 전문인답게 적극적인 자세로 발전하고자 하는 노력이 필요할 것으로 생각된다.

결론 및 제언

본 연구는 서울의 일개 상급종합 의료기관에서 일반 병실과 중환자실, 수술실에서 근무하고 있는 간호사들의 인사관리도구로서 경력개발 프로그램을 개발하여 시범사업을 시행한 후 이에 대한 간호사들의 평가와 인식을 조사한 것으로 2004년 12월부터 2005년 1월까지 같은 병원에서 근무하는 403명의 간호사들을 대상으로 한 조사연구이다.

본 연구를 위해 경력개발 프로그램에 대한 평가에 대한 도구를 개발하였고 내용은 프로그램 사용의 적절성, 필요성, 인지도 및 유용성 관한 문항들로 구성되었으며 본 연구에서 간호사들은 경력개발 프로그램 적용의 유용성을 묻는 항목에 높은 점수를 주었다. 임상간호사 경력개발 프로그램에 대한 전반적인 만족도 및 불만점, 개선점에 대한 응답으로는 응답자의 33.3%가 본 프로그램에 대해 불만이 없는 것으로 나타났으나 평가도구의 객관성 및 공정성 필요, 이해부족-홍보교육 필요, 부정적 시각, 다양한 평가방안-동료평가 필요, 보상 기대, 이해부족 '단계'구분, 단계별 교육-세분화/많은 기회/외부 교육인정 등이 필요한 것으로 보고하고 있었다. 또한 경력개발 프로그램의 적용은 간호사의 임상실무능력 향상, 간호실무의 발전, 간호사의 직무만족 향상 등의 긍정적 효과가 있는 반

면 간호사들 간의 경쟁적 분위기를 형성하거나 등급구분으로 인한 위화감 조성, 승단에 따른 스트레스 등의 부정적 효과가 있을 수 있음을 우려하고 있다.

이러한 결과를 바탕으로 임상에서 경력개발 프로그램 제도를 적용하기에 앞서 우선 예상되는 문제점을 보완하고 최소화할 수 있는 대책 마련이 필요할 것으로 보인다. 또한 본 조사연구의 결론을 근거로 제도 적용 시 예상되는 문제점을 최소화할 수 있는 바람직한 한국형 임상 경력개발 프로그램의 성공적인 모형을 개발하고 실제 임상에 적용하여 그 효과를 검증하는 추후연구가 필요함을 제안한다.

REFERENCES

- Buchan J. Evaluating the benefits of a clinical ladder for nursing staff: An International review. *Int J Nurs Stud*, 1999;36(2): 137-44. [http://dx.doi.org/10.1016/S0020-7489\(99\)00005-X](http://dx.doi.org/10.1016/S0020-7489(99)00005-X)
- Zimmer M. Rationale for a ladder for clinical advancement. *J Nurs Adm*, 1972;2(6):18-24
- Drenkard K, Swartwout E. Effectiveness of a Clinical Ladder Program. *J Nurs Adm*, 2005;35(11):502-6.
- Fusilero J, Lini L, Prohaska P, Szwedra C, Carney K, Mion LC. The career advancement for registered nurses excellence program. *J Nurs Adm*, 2008;38(12):526-31. <http://dx.doi.org/10.1177/0193945910378853>
- Nelson JM, Sassaman B, Phillips A. Career ladder program for registered nurses in ambulatory care. *Nurs Econ*, 2008;26(6): 393-8.
- Wurmser T. Recognizing the clinical nurse: the meridian health clinical advancement and recognition of excellence program. *Teaching Learning Nurs*, 2006;(1):22-6. <http://dx.doi.org/10.1016/j.teln.2006.02.003>
- Schultz AW. Evaluation of a clinical advancement system. *J Nurs Adm*, 1993;23(2):13-9.
- Steaban R, Fudge M, Leutgens W, Wells N. The Vanderbilt professional nursing practice program, part 3. *J Nurs Adm*, 2003;33(11):568-77.
- Kim MR. Influential factors on turnover intention of nurses; the affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention. *J Korean Acad Nurs Adm*, 2007;13(3):335-44
- Kim MS. The effects of job characteristics, career commitment and job fitness on job attitude of clinical nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*, 2001;7(3):387-401.
- Chang KS. Study on establishment of clinical career development model of nurses. Seoul: Yonsei University; 2000.
- Jung SW. A survey on the recognition of RNs about the adoption of the clinical ladder system. Seoul: Sungkyunkwan University; 2004.
- Park SH, Park KO, Park SA. A development of career ladder program for nurse in a hospital. *J Korean Acad Nurs Adm*, 2006;12(4):624-32.
- Park KO, Yi MS. Nurses' experience of career ladder programs in a general hospital. *J Korean Acad Nurs*, 2011;41(5): 581-92.
- Benner P. From novice to expert: excellence and power in clinical nursing practice. California: Addison-Wesley; 1984.
- Kwon IG, Sung YH, Park KO, Yu OS, Kim MA. A study on the clinical ladder system model for hospital nurses. *Clin Nurs Res*, 2007;13(1):7-23
- Park KO, Lee YY. Career ladder system perceived by nurses. *J Korean Acad Nurs*, 2010;16(3):314-25.
- Nelson JM, Cook PF. Evaluation of a career ladder program in an ambulatory care environment. *Nurs Econ*, 2008;26(6):353-60.
- Sheperd JC. Findings of a training needs analysis for qualified nurse practitioners. *J Adv Nurs*, 1995;(22):66-71
- Ryan J. Continuous professional development along the continuum of lifelong learning. *Nurse Education Today*, 2003;23(7):498-508
- Aryee S, Tan K. Antecedents and outcomes of career commitment. *J Vocational Behavior*, 1992;(40):288-305
- Lee YS, Gang MH, Jung MS. Impact of professional autonomy and nursing work environment on clinical decision making of clinical nurses. *Korean J Occup Health Nurs*, 2013;22(4):285-94. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.4.285>
- Kang SY. The effect of self-efficacy and social support on nurses burnout in Korea. Seoul: Ewha Womans University; 2006
- Leigh J, Douglas M. The benefits of a fast-track, staff nurse development programme. *Nurs Times*, 2003;99(6):34-6.