



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

사단급 이하 의무시설 간호장교를 위한
직무교육 요구도



연세대학교 대학원

간 호 학 과

송 진

사단급 이하 의무시설 간호장교를 위한
직무교육 요구도

지도 김 선 아 교수

이 논문을 석사 학위논문으로 제출함



2015년 12월 일

연세대학교 대학원

간 호 학 과

송 진

송 진의 석사 학위논문을 인준함

심사위원 김 선 아 인

심사위원 김 광 숙 인

심사위원 장 연 수 인



연세대학교 대학원

2015년 12월 일

감사의 글

대학원 석사과정의 귀하고 새로운 배움의 기회를 주신 국군간호사관학교와 간호병과에게 지면을 빌어 감사의 뜻을 전합니다. 처음 대학원에 입학할 때부터 정신보건간호사 2급 과정, 더불어 논문의 시작에서 완성에 이르기까지 늘 부족한 저에게 큰 격려와 사랑을 주신 김선아 교수님께 마음 깊이 감사드립니다. 또한, 연구의 깊이와 방법을 알아가도록 이끌어 주신 김광숙 교수님, 제 의견을 항상 귀담아 들어주시고 연구의 세세한 방향을 지도해주신 장연수 교수님께도 감사의 마음을 전합니다.

국군간호사관학교, 생도대, 육군본부, 각 군 병원, 사단 의무시설, 학군단 등 연구를 진행하면서 좋은 의견과 도움의 손길을 주신 모든 간호장교 분들에게 감사의 마음을 전합니다. 또한, 포커스 그룹 인터뷰에 적극적으로 참여하여 큰 도움을 주신 분들과 설문조사에 협조해 주신 분들이 아니었다면 아마 이 연구는 불가능했을 것입니다.

항상 나를 지켜주시는 하나님, 아낌없는 기도와 사랑을 주시고 내 편에서 다독여 주시는 영원한 멘토 부모님, 정신적 지지자이자 나의 베스트프렌드 언니, 든든한 형부, 귀여운 준이, 곧 태어날 건이에게 사랑을 전합니다. 추운 겨울 의젓하게 국방의 의무를 다하고 있는 하나밖에 없는 내 동생 혁이에게도 사랑과 응원을 보냅니다.

순탄치 않았던 대학원 생활과 연구과정 동안 든든한 버팀목이 되어준 루비까망이 재영이, 2년 동안 위탁생들을 챙겨주시고 이끌어주신 학군단장님, 정신보건간호사 과정을 함께한 좋은 인연 황선영 소령님, 항상 응원을 아까지 않았던 내 오래된 친구 다운이와 보라, 옆에서 동고동락하면서 세심하게 챙겨준 수연이와 대학원 동기들에게도 고마운 마음을 전합니다.

대학원에서 배웠던 귀중한 가르침과 행복하고 소중한 추억, 좋은 인연을 마음 깊이 새기고 모교인 국군간호사관학교에 돌아가 '사랑과 사람의 향기'가 묻어나는 사람이 되도록 노력하겠습니다.

2015년 12월

송진 올림

차 례

차례	i
표/그림 차례	iii
부록 차례	iii
국문 요약	iv
I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	4
3. 용어의 정의	4
II. 문헌고찰	5
1. 사단급 이하 의무시설 의료서비스 현황	5
2. 일차 건강관리 제공자의 직무교육	9
III. 연구방법	16
1. 1단계 : 직무교육 요구도 파악을 위한 문항 개발	16
1) 연구 설계	16
2) 연구 절차	17
2. 2단계 : 직무교육 요구도 측정을 위한 설문조사	20
1) 연구 설계	20
2) 연구 대상자	20
3) 연구 도구	20
4) 자료 수집	22

5) 자료 분석	23
IV. 연구결과	24
1. 1단계 : 직무교육 요구도 파악을 위한 문항 개발	24
1) 문헌고찰을 통한 예비문항 구성	24
2) 포커스 그룹 인터뷰	29
3) 직무교육 요구도 최종문항 선정	40
2. 2단계 : 직무교육 요구도 설문조사 결과	47
1) 연구 대상자의 일반적 특성	47
2) 직무 중요도 및 수행도	49
3) 직무교육 요구도 및 우선순위	54
4) 일반적 특성에 따른 직무교육 요구도	57
V. 논의	60
1. 직무교육 요구도 파악을 위한 문항 개발	60
2. 사단급 이하 의무시설 간호장교의 직무교육 요구도	63
3. 연구의 제한점	68
4. 연구의 의의	69
VI. 결론 및 제언	70
1. 결론	70
2. 제언	72
참고문헌	73
부록	79
영문요약	93

표 차례

표 1. 포커스 그룹 인터뷰 질문	19
표 2. 사단급 이하 의무시설 간호장교와 산업 간호사의 직무/업무 분석	24
표 3. 문헌고찰을 통한 예비문항	28
표 4. 포커스 그룹 인터뷰 대상자의 일반적 특성	30
표 5. 사단급 이하 의무시설 간호장교 업무에 대한 포커스 그룹 인터뷰 결과	31
표 6. 직무교육에 대한 포커스 그룹 인터뷰 결과	36
표 7. 직무교육 요구도 최종문항	46
표 8. 일반적 특성	48
표 9. 영역별 직무 중요도 및 수행도	49
표 10. 문항별 직무 중요도 및 수행도	51
표 11. 영역별 직무교육 요구도 및 우선순위	54
표 12. 문항별 직무교육 요구도 및 우선순위	55
표 13. 일반적 특성에 따른 영역별 직무교육 요구도	59

그림 차례

그림 1. 연구진행 절차	16
---------------	----

부록 차례

부록 1. 기관생명윤리심의위원회(IRB) 승인	79
부록 2. 동의서	80
부록 3. 설명문	81
부록 4. 설문지	85

국 문 요 약

사단급 이하 의무시설 간호장교를 위한 직무교육 요구도

본 연구는 사단급 이하 의무시설 간호장교들의 직무교육 요구도와 우선순위를 파악하여 향후 직무교육 프로그램 마련의 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 연구는 2단계로 진행되었고, 1단계는 연구 대상자의 직무교육 요구도를 파악하기 위한 문항 개발로, 문헌고찰 및 포커스 그룹 인터뷰를 통해 구성되었다. 2단계는 연구 대상자의 직무교육 요구도를 측정하기 위한 서술적 조사 연구로, 사단급 이하 의무시설에 근무하거나 최근 3년 이내에 근무한 경험이 있는 간호장교 총 83명을 대상으로 진행하였다. 자료 수집은 2015년 10월 14일부터 11월 15일까지 4주간 실시하였다. 수집된 자료의 분석은 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 기술통계, t-test, ANOVA, Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis test를 시행하였고, 직무교육 요구도와 우선순위는 Borich 교육 요구도 공식을 이용하여 도출하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1. 직무교육 요구도 측정을 위한 문항은 문헌고찰 및 포커스 그룹 인터뷰를 통해 개발되었고, 최종적으로 '간호실무자', '교육자', '관리자', '지도자'의 4개 영역과 52개 문항으로 구성되었다.
2. 본 연구 대상자는 대부분 여성으로, 평균 연령은 26.58 ± 2.32 세이며, 결혼 상태는 미혼, 최종학력은 대학교 졸업이 많았다. 현재 계급은 중위가 대위보다 많았으나 비슷한 분포를 나타냈고, 총 임상경력은 1년 이상 3년 미만이 가장 많았으며, 사단급 이하 의무시설 근무 경력은 1년 이상 2년 미만이 많았다. 사단급 이하 의무시설 근무 시 직무교육을 받은 대상자가 더 많았고, 대부분의 대상자가 사단급 이하 의무시설 근무 시 직무교육이 필요하다고 응답하였다.

3. 본 연구 대상자의 직무 중요도는 520점 만점 중 총점 402.91 ± 50.06 점, 최대 평균평점 10점에 평균 7.74점으로 '교육자' 영역이 가장 높았고, 직무 수행도는 총점 379.78 ± 57.19 점, 평균 7.30점으로 '교육자' 영역이 가장 높게 나타났다. 중요도와 수행도의 차이는 총점 23.68 ± 51.01 점, 평균 0.44점으로, 가장 차이가 크게 나타난 영역은 '관리자', 문항은 '간호업무분장'으로 나타났다.
4. 직무교육 요구도를 Borich 교육 요구도 공식으로 파악한 결과, 가장 교육 요구도가 높게 나타난 영역은 '관리자', 문항은 '간호업무분장'으로 나타났다.
5. 일반적 특성에 따른 영역별 직무교육 요구도를 분석한 결과 최종학력, 총 임상 경력, 사단급 이하 의무시설 근무 경력, 사단급 이하 의무시설 근무 시 직무교육 여부에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

이상의 결과에서 사단급 이하 의무시설 간호장교들은 모든 영역에서 본인의 직무 수행능력보다 직무 중요도를 더 높게 평가하였고, 4개 영역 중 '관리자'에 대한 교육이 최우선순위로 확인되었다. 간호장교 개인적 차원에서 스스로 자질 개발을 위한 꾸준한 노력이 필요하고, 조직적 차원에서 실무자의 교육 요구도가 반영된 지속적이고 체계적인 직무교육 프로그램 개발이 필요하다.

핵심 되는 말 : 군 간호, 요구사정

I. 서 론

1. 연구의 필요성

사단은 전쟁 시 적과 직접적으로 전투를 하는 전투 기본 단위로서, 전·평시에 국방의 임무를 수행하고 전투력을 보존해야하는 작전단위이다. 사단급 이하 의무시설은 군 장병들이 최초로 진료를 받게 되는 가장 가까운 1차 진료기관으로, 군 병원 이송 전에 이루어지는 진료의 핵심 요소이다(정옥주 & 현진숙, 2003). 최근 건강에 대한 개념이 질병 발생 후의 치료나 처치보다 현재의 건강 상태를 유지하고 증진할 수 있는 예방활동에 관심을 기울이고 있는 만큼(Carter & Rukholm, 2008), 1차 진료기관으로써의 사단급 이하 의무시설 역할은 점차 중요해지고 있다. 그러나 일부 사단급 이하 의무시설에는 응급처치 및 환자 진료에 필요한 간호 인력이 부족하거나 편제되어 있지 않고, 책임감 있는 의료진이나 면허자격을 갖춘 전문 인력이 충분하지 않은 상황이다(윤원숙 등, 2006). 이를 해결하고자 국방부는 최우선적으로 장병들과 가장 근접한 사단급 이하 의무시설의 능력을 보강하기 위해 군 의무발전계획(2007)을 수립하였다. 사업의 일환으로 2008년부터 간호장교 12명이 건강증진담당 장교로서 최초 상비사단에 배치되었고, 이후 매년 단계적으로 추가 인력이 배치되고 있다. 2012년부터는 총 48개의 간호장교 직위가 확대 편제되어 사단급 이하 육군훈련소 지구병원, 신교대대 등에 초급 간부인 중위, 초급 대위 간호장교들이 배치되어 근무하고 있다.

사단급 이하 의무시설 간호장교는 1~2명으로 대부분 독자적으로 건강증진, 감염관리, 병실 및 응급실 환자간호, 행정업무 등 직접 간호에서 관리자 역할까지 다양한 업무를 수행하고 있다. 이들은 많은 업무를 자율적으로 계획, 수행, 평가 및 보고해야 하는 중요한 역할을 담당하고 있으며 이에 따른 직무 책임 또한 병원보다 더 큰 상황이다(현진숙, 나정순, 양주연 & 오유라, 2013). 사단급 이하 의무시설 간호장교들은 군 병원과는 차별화된 간호 업무를 수행해야 함에도 불구하고 대부분 군 병원

에서 근무를 하다가 사단으로 배치되고 있는 상황이다. 특히, 초급 간호장교들은 군 병원에서 기본 간호, 야간 근무 등의 직접 간호를 주로 수행하여 독자적인 업무수행 경험이 부족하다. 즉, 사단급 이하 의무시설 근무 시 관리자, 교육자, 지도자 등의 역할이 이들에게 낯설고 어렵게 느껴질 수 있으며, 이는 직무에 관한 갈등이나 스트레스로 이어질 가능성이 높다. 이에 초급 간호장교들이 사단급 이하 의무시설로 확대 배치된 2012년에는 건강증진, 보건교육, 정신교육, 원무/행정, 중앙공급 업무, 예방 의학, 감염관리, 의무 장비, 공문 작성법 등 사단에서 수행해야 하는 업무에 대한 교육이 2박 3일 동안 국군 의무학교에서 시행되었다. 그러나 대부분의 교육이 이론위주의 강의식이었고, 내용을 세부적으로 다루지 않아 실제 사단에서 적용하기 어려웠다는 평가가 있었다. 유명란, 서양숙, 강명숙 & 박진영(2013)은 군 병원에서 근무를 한 간호장교라 할지라도 사단급 이하 의무시설에서 다양한 업무를 독자적으로 수행하기 위해서는 새로운 직무에 대해 배우고 익혀야 할 필요가 있다고 하였다. 사단 내 전반적인 의무를 간호장교가 담당하고 있는 실정을 비추어 볼 때, 간호장교의 자질향상은 군 의료서비스의 질적 향상에 있어 무엇보다 중요하다. 직무교육은 간호사가 스스로의 자질을 향상시켜 높은 수준의 간호활동을 수행하게 하고 전문적으로 직업적 만족감을 증진시킬 수 있도록 도와주는 교육의 기회로(이경실, 2011; ANCC, 2009; Nalle, Wyatt, & Myers, 2010), 사단 내에서 일차 건강관리 제공자 역할을 수행하는 간호장교에게 체계적인 직무교육은 절실히 요구되고 필요하다. 현재 간호장교를 대상으로 군 보건간호과정, 산전관리, 외상간호핵심과정, 재난간호, 정신간호 등의 보수교육이 이루어지고 있지만, 대부분 1~2명이 근무하는 사단급 이하 의무시설 간호장교들은 참여하기 어렵고, 실무에서 필요로 하는 내용이 아니거나 실습의 기회가 부족하다는 문제점들이 대두되고 있다. 직무교육 계획의 첫 번째 단계는 대상자의 교육요구를 사정하는 것으로(Xiao, 2006; DeSilets, 2007), 사단급 이하 의무시설 간호장교들이 필요로 하는 교육이 무엇인지 요구도를 파악하는 것이 현재 직면한 과제이다.

사단급 이하 의무시설에서 환자간호, 건강증진, 보건교육, 행정업무 등 다양한 업무를 수행해야하는 간호장교의 역할은 산업 간호사와 매우 유사하다. 산업 간호사 역시

사업장에서 발생하는 단순한 응급처치, 직접 간호 등의 일차간호제공자 역할에서부터 전체 근로자를 대상으로 건강검진, 건강증진 등의 보건관리자 역할까지 포괄적으로 수행하고 있다(전경자, 2003; 전경자, 주혜주 & 김영미, 2011). 사업장 내 막중한 책임을 가지고 있는 유일한 의료인으로 독립된 공간에서 혼자 근무를 해야 하는 산업간호사는 산업안전보건교육규정에 따라 신규 선임된 후 3개월 이내에 신규교육을 의무적으로 이수해야하고 이후 2년마다 보수교육을 받아야 한다(산업안전보건법, 2015). 이에 비해 사단급 이하 의무시설 간호장교들은 별도의 신규교육이나 보수교육이 체계적으로 이루어지고 않고 있는 실정이다. 산업 간호사의 직무교육은 근로자에게 호발하는 직업성 질환, 작업환경 개선 및 사업장 관리, 법령, 의료비, 보험, 소음 및 청력 관리 등을 포함하고 있어 사단급 이하 의무시설 간호장교에게 적합하지 않다. 또한, 군 의료체계, 사단 내에서 발생하는 응급상황, 병사들의 주요 질환, 훈련장, 의무지원, 간호장교로서 수행하는 병력관리, 재해/재난 관리 등 군인이라는 특수한 환경과 대상자를 충분히 반영하지 못하므로 산업 간호사의 직무교육을 그대로 사단급 이하 의무시설 간호장교에게 활용하기 어렵다. 그러므로 사단급 이하 의무시설 간호장교에게 적합한 체계적인 직무교육이 필요하고, 효과적이고 만족도 높은 교육을 위해 대상자의 교육 요구도를 먼저 파악해야 한다.

그 동안 수행된 사단급 이하 의무시설 간호장교와 관련된 연구는 주로 업무 개발이나 분석, 직무 표준을 개발하는 연구(최지안, 현혜순 & 강점숙, 2008; 유명란, 서양숙, 강명숙 & 박진영, 2013; 현진숙, 나정순, 양주연 & 오유라, 2013)로, 실무자의 직무교육 요구도와 관련된 연구는 매우 미흡한 실정이다. 이에 본 연구에서는 사단급 이하 의무시설 간호장교들의 직무교육 요구도를 파악하여 간호장교의 역량 강화와 적용을 돕고자 한다. 나아가 사단급 이하 의무시설 간호장교를 위한 직무교육 구성 방향을 제시하고, 직무교육 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 사단급 이하 의무시설 간호장교들의 직무교육 요구도를 파악하여 향후 실무자들을 위한 효과적인 직무교육 프로그램 개발의 기초자료를 제시하고자 한다.

구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 연구 대상자의 직무교육 요구도를 파악하기 위한 문항을 개발한다.
- 2) 연구 대상자의 직무교육 요구도와 우선순위를 파악한다.
- 3) 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 직무교육 요구도를 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 사단급 이하 의무시설

사단급 이하 의무시설은 사단의무근무대, 연대, 대대급 의무시설을 포함하는 것으로, 본 연구에서는 2015년 4월 14일 기준으로 군 병원 외에 간호장교가 보직되어 있는 사단의무근무대, 연대, 대대급 의무시설을 포함한 군 의료시설을 의미한다.

2) 직무교육 요구도

직무교육 요구도는 개인의 직무 지식과 기술 향상을 위해 시행되는 직무교육 중 학습자가 지속적으로 필요하다고 느끼는 교육 내용으로, 본 연구에서는 문헌고찰 및 포커스 그룹 인터뷰를 통해 개발된 도구를 이용하였다. 사단급 이하 의무시설 간호장교의 '직무 중요도(요구되는 역량 수준)'와 '직무 수행도(현재 역량 수준)'를 측정하고, 이를 Borich(1980)의 교육 요구도 공식에 적용하여 계산한 점수를 의미한다.

II. 문 헌 고 찰

1. 사단급 이하 의무시설 의료서비스 현황

사단급 이하 의무시설은 장병들에게 가장 가까운 1차 진료기관으로 응급 처치 및 초기 소생, 사단 내 예방 의무 활동뿐만 아니라 의무보급, 정비지원 등의 기능을 수행한다(현진숙, 나정순, 양주연 & 오유라, 2013). 장병들의 건강을 유지하고 증진시켜 군 전투력을 보존하다는 측면에서 사단급 이하 의무시설의 역할은 매우 중요하다(유명란, 서양숙, 강명숙 & 박진영, 2013). 그러나 군대의 법규, 제도, 규정, 방침 등으로 입원환자들의 자율성에 많은 제약이 따르고, 제한된 입원일수와 예산, 시설, 장비 등으로 모든 환자를 만족시키는데 한계가 있다(노경숙, 장민영 & 정옥주, 2004).

사단급 이하 의무시설을 이용하는 입원 및 외래 환자의 만족도를 조사한 정옥주 & 현진숙(2003) 연구에서 진료대기시간, 병실 의료 기기 및 장비 수준, 현 질병에 대한 합병증 및 예방법 교육 등의 순으로 만족도가 낮게 나타났다. 이는 일부 사단 의무대를 이용하는 장병들의 불편 사항으로 '의료수준에 믿음이 가지 않는다.', '의무 장비와 물자가 부족하다.', '대기 시간이 길다.', '진료과가 다양하지 않다.', '불친절하다.' 등의 순으로 응답한 윤원숙 등(2006)의 연구와 사단의무근무시설을 이용할 때 중요하다고 생각되는 항목으로 '의료진의 기술과 전문성', '의무시설의 시설과 환경', '근무자 친절과 성의', '환자에 대한 관심과 서비스 설명', '이용절차의 편리성' 순으로 응답한 노경숙, 장민영 & 정옥주(2004)의 연구와 유사하다.

실질적으로 사단급 이하 의무시설에서 의료 행위를 하는 군의관을 대상으로 진료여건 개선 방안을 모색한 연구(박영숙 & 유정미, 2005)에서, 이들이 가장 애로를 느끼는 업무분야는 진료부분으로 약품 보급, 진료장비 및 기구류, 의무물자, 의료보조원 등을 원인으로 언급하였다. 사단급 이하 의무시설의 진료여건을 개선하기 위해서는 진료시설의 개선, 원활한 의약품 및 의료기계 보급, 의무병 충원 및 능력 향상을 위한

교육이 필요하다고 하였다.

2004년 4월부터 국민건강보험법이 현역병으로 확대 적용되어 현역병들에게 의료 시설 선택의 폭이 넓어지고 민간 의료시설 이용 시 경제적 부담이 줄어들었다. 이에 백은숙(2006)은 현역병을 대상으로 민간과 군 의료시설에 대한 만족도를 비교하고 민간의료시설을 이용하는 이유를 파악하였다. 민간 의료시설은 최신장비 구비, 의료인의 친절성, 진료의 질 등의 순으로 대부분 만족도가 높게 나타난 반면, 군 의료시설은 진료비 부담이 없다는 항목만 만족도가 높게 나타났다. 이는 현역병을 대상으로 군과 민간 병원을 비교했을 때 군 병원이 무상진료를 제외하고는 거의 모든 부분에서 만족하지 못한다고 제시한 황병덕, 임복희 & 최령(2010)과 정기영, 김종호, 이도학 & 양동희(2011)의 연구와 일치하며, 공통적으로 민간 병원 진료가 가능해진 만큼 군 병원의 적극적인 노력이 필요함을 제시하였다. 민간 의료시설을 이용하는 이유는 '군 의료시설까지의 거리가 멀고', '군 의료시설의 진료/서비스를 믿지 못하기 때문', '민간 의료시설 이용 시 휴가를 이용할 수 있기 때문' 등의 순으로 응답하였다. 군 의료시설에 대한 이미지는 대부분 부정적으로 의료요원이 불친절하고 시설과 장비 및 의약품의 미비, 의술에 대한 전문성과 신뢰성 부족 등을 이유로 뽑았다(백은숙, 2006; 정기영, 김종호, 이도학 & 양동희, 2011). 이는 군 병원에 입원한 환자들이 군 의료시설의 특수 여건을 고려하였을 때 불편하거나 부족한 부분은 있지만 군 의료서비스에 대해 다소 만족한다고 응답한 장병근(2003)과 노경숙, 장민영 & 정옥주(2004)의 연구와 상이한 결과이다. 군 병원이 민간 병원에 비해 만족도가 낮은 연구 결과들을 바탕으로(장병근, 2003; 백은숙, 2006; 윤원숙 등, 2006; 황병덕, 임복희 & 최령, 2010), 사단급 이하 의무시설이 군 병원보다 낮은 단계인 점을 고려한다면 이를 이용하는 대상자의 실제적인 만족도는 더 낮을 것으로 고려된다(정옥주 & 현진숙, 2003).

최근 건강에 대한 개념이 질병 발생 이후 치료나 처치보다 현재의 건강 상태를 유지하고 증진 할 수 있는 예방활동에 관심을 기울이고 있는 만큼(Carter & Rukholm, 2008), 1차 진료기관인 사단급 이하 의무시설의 역할은 점차 중요해지고 있다. 즉, 장병들의 건강증진 및 전투력 보존을 위한 최선의 방법은 1차 진료의 발전이라 할 수 있다(정기영, 김종호, 이도학 & 양동희, 2011). 의료 측면에서 볼 때에도 사단급 이

하 의무시설에서 초기단계 진료 및 응급처치 능력을 향상시키는 것이 인력운영이나 경제적 측면에서 효율적이다(박영숙 & 유정미, 2005). 그러나 사단 및 연대급 의료 시설의 진료 여건이나 시설 노후, 전문 인력 부족 등으로 단순 외래 진료환자들까지 군 병원 진료를 받음으로써 진료대기 시간이 길어지고, 상급의료기관으로 불필요한 후송 수요가 많은 상황이다(황병덕, 임복희 & 최령, 2010). 이에 최경혜, 윤원숙 & 구정아(2005)는 간호병과 중·장기 발전계획으로 간호장교의 역할 확대를 제시하였다. 즉, 사단급 이하 의무시설에 간호장교를 배치하여 군 병원 내 환자에게 국한되었던 간호 서비스를 전 장병들이 받을 수 있도록 계획하였다. 또한, 국방부에서 군 의무 발전 추진 계획(2007)을 세워 사단급 이하 의무시설의 능력을 강화하고 원활한 진료 업무 수행을 위해 노력하였다. 즉, 장비 및 물자 보강과 함께 전문 의료 인력인 간호장교를 건강증진담당장교로서 최초 상비사단에 배치하였고, 점차적으로 그 인원을 증가시키고 있다. 일반적으로 기존 인력의 역할이 변화하거나 새로운 인력이 개발될 경우 그에 따른 직무 분석이나 개발을 실시한다. 이에 최지안, 현혜순 & 강점숙(2008)은 사단의무근무대에서 간호 업무가 체계화되고 양질의 간호 서비스를 제공하기 위해 사단의무근무대 간호업무 개발을 실시하였다. 즉, 사단 실무현장에서 간호장교가 수행하도록 요구되고 기대되는 간호 업무활동을 제시하여 업무목록을 개발하였다. 사단의무근무대 간호장교의 역할을 크게 병실 및 외래 간호업무와 보건 간호 업무로 나누었고, 병실 및 외래 간호업무는 ‘측정 및 관찰’, ‘호흡간호’, ‘영양 및 배설’ 등 총 12개영역에서 94개의 항목을, 보건 간호 업무는 ‘교육 및 상담’, ‘예방 접종’, ‘건강 증진’ 등 총 11개의 영역에서 73개의 항목을 구성하였다. 이 연구는 사단의무근무대에 전문 간호 인력이 충분히 있다는 가정 하에 최대한의 간호업무를 포함하였고, 군의관, 의정장교, 관리자급 간호장교를 대상으로 한 연구였다. 또한, 간호장교가 실제로 사단의무근무대에 보직되지 않은 상황에서 진행된 연구로 많은 부분이 실제로 사단에서 근무하는 간호장교 업무와 다르다는 제한점을 가지고 있다.

이에 현진숙, 나정순, 양주연 & 오유라(2013)는 사단의무근무대에서 실제로 근무하고 있는 간호장교를 대상으로 수행하고 있는 업무의 빈도, 긴급도, 자가 능력, 중요 지수를 확인하여 간호업무를 분석하였다. 사단의무근무대에서 간호장교가 하는 업무

중 수행 빈도가 높은 영역은 간호단위 및 외래운영, 응급처치로 나타났고, 긴급도가 높은 영역은 호흡간호, 응급처치로 나타났다. 자가 능력이 높은 영역은 활동 및 개인 위생, 응급처치로 나타났고, 중요지수가 높은 영역은 기타(구급차 관리, 각종 통계 자료 작성 및 유지), 응급처치로 나타났다. 하지만, 사단의무근무대는 부대 상황, 지휘관 지시, 간호장교 개인의 판단 등에 따라 간호활동에 차이가 있어 이러한 연구 결과를 사단의무근무대 간호장교의 직무표준으로 적용하기에는 한계가 있다.

이에 유명란, 서양숙, 강명숙 & 박진영(2013)은 사단의무근무대에서 요구되고 기대하는 간호를 모든 대상자가 형평성 있게 제공받고 간호장교들의 개인차를 최소화할 수 있는 직무표준을 개발하기 위한 연구를 실시하였다. 연구 결과, '전문가적 간호 실무제공자', '교육자', '지도자', '자문가', '협동자'의 5개의 표준을 작성하였고, 이를 중심으로 13개의 기준, 32개의 지표, 93개의 활동으로 구성된 사단의무근무대 간호장교의 직무표준을 개발하였다. 사단의무근무대 간호장교가 실제로 가장 중요하다고 생각하는 역할은 '전문가적 간호실무제공자' 였으나, 주로 '교육자'와 '지도자'의 역할을 수행하고 있는 상황으로 역할 갈등을 일으킬 가능성이 높다고 하였다.

군 의료기관 이용 경험자의 군 의료서비스 인식에 대해 조사한 연구(황병덕, 임복희 & 최령, 2010)에서 개선사항으로 군의관의 불친절, 의료기술 등의 불만, 의료기기 및 장비의 낙후성이 높게 인지된 반면, 간호장교의 친절 및 세심한 배려 등 간호장교의 의료서비스 항목에는 전반적으로 만족하고 있는 것으로 나타났다. 이는 군 병원 의료서비스 중 의료진에 대한 만족도 조사 시 환자와 가장 가까운 위치에서 환자에게 많은 관심과 시간을 투자하는 간호장교에 대한 만족도가 다른 항목에 비해 월등히 높은 결과를 보여 준 장병근(2003)의 연구와 일치한다. 의료의 질적 유지 및 향상의 결정적인 요소는 환자에게 직접 의료행위를 수행하는 의료 인력이다(박영숙 & 유정미, 2005). 의료기관을 구성하는 인력 구성비 중 간호사는 가장 높은 비율을 차지하고 있는 만큼 효율적인 간호인력 관리는 의료의 질 뿐만 아니라 의료기관 경영에도 매우 중요한 문제라 할 수 있다(유선주 등, 2007; Richards & Potgleter, 2010). 이처럼, 간호 인력은 환자 치료뿐만 아니라 의료서비스 인식에도 많은 영향을 미친다. 특히, 1-2명밖에 근무하지 않은 사단급 이하 의무시설 간호장교는 그 역량에 따라

대상자가 받을 수 있는 의료의 질과 서비스가 달라질 수 있고 이는 군 의료 서비스에 대한 인식 및 만족도에 큰 영향을 미칠 것이다.

이상의 문헌고찰 결과, 사단급 이하 의무시설 및 군 병원의 의료서비스는 민간병원에 비해 상대적으로 낮게 평가되었고, 대상자에게 양질의 의료서비스를 제공하고 만족감을 향상시키기 위해서는 의료진 및 국방부의 지속적이고 적극적인 노력이 필요함을 제시하고 있었다. 이에 사단 내 진료환경을 개선하고 장병들의 건강증진을 위해 전문 의료 인력 확충 및 간호장교의 역할이 매우 중요한 것으로 사료된다.

2. 일차 건강관리 제공자의 직무교육

환자들의 건강에 대한 관심과 권리의식이 향상되면서 의료기관의 질적 수준에 대한 관심이 높아지고 있다. 사회 전반적인 요구에 부응하기 위해 국가에서는 의료기관 평가제도 도입 등 각종 보건의료정책을 통해 의료기관 수준을 높이고 의료 질에 대한 책임을 강화하고 있다(유문숙 & 정명숙, 2008). 이는 영리를 목적으로 하지 않은 공공기관도 예외일 수 없으며, 특히 군 병원 및 사단급 이하 의무시설의 경우에도 장병들의 군 의료서비스에 대한 기대를 충족하기 위해 의료의 질 관리 노력이 필요하게 되었다(노경숙, 장민영 & 정옥주, 2004).

간호의 질을 결정하는 데 영향을 미치는 주요요인은 직무교육으로, 이러한 교육은 간호협회나 각 병원 주관으로 실시되고 있으며 보수교육, 실무교육, 계속교육이라는 용어로도 불린다(이경실, 2011). 직무교육은 간호사들에게 지속적으로 제공하는 조직적이고 계획적인 교육으로 간호업무를 수행하는데 필요한 지식이나 기술 및 태도를 증진시키기 위해 시행한다(김영희, 2000; White, 1973; Bahn, 2007). 빠르게 변화하는 의료 환경 속에서 간호사들이 대상자에게 양질의 의료서비스를 제공하기 위해서는 그에 맞는 직무교육을 통해 새롭고 혁신적인 지식과 습득이 필요하다(ANCC, 2009; Nalle, Wyatt, & Myers, 2010). 특히, 간호장교는 사단급 이하 의무시설에서 전문화된 의료 인력으로서 독자적으로 군 의료체계의 핵심적인 역할을 수행하기 위해

서는 직무교육이 절실히 요구되고 필요하다.

미군 간호병과(Army nurse corps, ANC)는 간호장교를 대상으로 중환자, 응급, 산부인과, 정신과, 지역사회, 수술, 사례관리, 외상 등의 특수 분야에 대한 교육을 12~16주 동안 제공하고 있다. 지역사회 교육 과정은 최소 군 간호경력 1년 이상인 간호장교를 대상으로, 지역사회 건강, 전염성 및 감염성 질환, 예방의학, 역학, 통계, 산업 위생, 보건 물리학, 환경 과학 등과 관련된 내용을 9주간 제공한다. 사례 관리란 “개인의 건강 요구를 충족하고 질 좋고 비용 효과적인 결과를 얻기 위해 이용 가능한 자원과 소통을 통하여 계획, 수행, 조절, 관리, 평가의 복잡한 협력 과정”으로 (Case Management Society of America, CMSA), 사례관리 교육 과정은 현재 전투부대에서 근무하고 있는 간호장교를 대상으로, 웹기반 프로그램을 통해 군/민간에서 발생하는 각종 사례들을 접함으로써 사례관리의 원칙과 활용할 수 있는 자원들에 대한 정보를 제공한다. 이러한 특수 교육 과정은 국군수도병원에서 간호장교를 대상으로 6~12개월 동안 이루어지는 응급, 중환자, 수술, 정신, 인공 신장, 마취 등의 주특기 교육과 유사한 반면, 사단급 이하 의무시설 간호장교를 위한 지역사회나 사례관리와 같은 특수 교육은 없는 실정이다. 사단급 이하 의무시설 간호장교를 대상을 이루어진 교육은 2012년 전환전 교육(건강증진, 보건교육, 정신교육, 원무/행정, 중앙공급 업무, 예방의학, 감염관리, 의무 장비, 공문 작성법 등의 내용으로 2박 3일 과정), 군 보건간호과정(건강증진, 1·2·3차 예방 간호, 감염병 관리, 의료물자 관리 시스템 등의 내용으로 16시간 과정), 군내 여성 근무자를 위한 산전간호(임부/태아 건강사정, 임신 합병증, 주기별 상담 및 관리 등의 내용으로 8시간), 외상간호핵심과정(각 신체 계통별 주요 외상 이해, 시나리오 실습 등의 내용으로 16시간), 재난간호(재난 단계별 상황, 유형별 특수재난, 모의상황훈련 등의 내용으로 96시간), 정신간호(주요 정신질환, 상담, 인지행동치료, 심리검사 등의 내용으로 40시간) 등으로 사단에서 수행하는 업무를 다루고 있지만 교육 시간이 짧고 실습의 기회가 부족하며 세부적이지 않아 실무에 적용하기 어렵다는 문제점들이 대두되고 있다.

사단급 이하 의무시설 간호장교는 대부분 1~2명으로 독자적으로 건강증진, 감염관리, 병실 및 응급실 환자간호, 행정업무 등 직접 간호에서 관리자 역할까지 다양한 업

무를 수행하는 한다(현진숙, 나정순, 양주연 & 오유라, 2013). 이러한 사단급 이하 의무시설 간호장교의 역할은 보건교사, 산업 간호사, 보건진료원 등의 일차 건강관리 제공자와 매우 유사하다.

보건교사는 '학교 내의 보건전문인력으로 학생 및 교직원을 대상으로 보건서비스와 보건교육을 제공함으로써 그들의 신체적, 정신적, 사회적 기능을 안녕상태에 도달할 수 있게 하는 포괄적 건강관리 업무를 수행하는 자' 이다(임은영, 2008). 이러한 역할을 수행하고 보건교사의 전문성 개발과 지속적인 자기개발을 위해 보건교사는 교원 연수와 의료인 보수교육을 의무적으로 받아야한다. 교원연수는 임용 시 받는 신규연수와 교직 입문 4년차부터 받게 되는 1급 자격연수가 있다. 1급 자격연수의 교육과정은 교양, 교직, 전공 등 180시간으로, 전공과목 내용은 학생 및 교직원 건강관리, 정신건강, 보건교사의 역할과 정체성, 학교보건정책과 보건관련 법규, 응급처치, 각종 대체요법, 전염병 질병의 이해, 보건교육 자료개발, 학교 보건실 운영, 약물 오남용 예방, 성교육, 음주 및 흡연과 건강 등으로 연수 기관의 재량에 따라 자율·편성 운영되고 있다(박경선, 2012). 대부분의 교원연수는 초·중·고의 학교 특성에 따라 직무의 차이가 있음에도 불구하고 동일한 내용으로 이루어져있고, 경력에 따른 전문성의 차이와 경험 및 교육 요구를 고려하지 않으며, 1급 자격연수 이후 재교육 프로그램이 없다는 문제점이 꾸준히 제기되고 있다(김애숙, 2015).

산업 간호사 역시 사단급 이하 의무시설 간호장교와 유사하게 사업의 규모, 사업주 등에 의해 역할이나 업무가 달라지고 건강관리실 혹은 의무실이라는 독립된 공간에서 혼자 근무하고 있다. 또한, 사업장에서 발생하는 단순한 응급처치, 직접 간호 등의 일차간호제공자 역할에서부터 전체 근로자를 대상으로 보건교육, 건강증진, 작업환경관리 등의 포괄적이고 광범위한 역할까지의 수행하고 있다(김영임 등, 2007; 전경자, 주혜주 & 김영미, 2011). 산업 간호사의 역할 경험을 분석한 전경자, 주혜주 & 김영미(2011)의 연구에서 대상자들은 전문 과정을 이수한 산업전문간호사가 아닌 임상에서 간호사로 근무 하던 중 우연한 기회에 산업 간호사로 근무를 시작하게 되었다. 이들은 의료인과 보건관리자의 이중 역할로 인한 어려움을 표현하였고, 구체적인 이유로 '생소한 분야', '새로운 업무', '업무의 과중함', '부적합한 업무요구', '융화되지

못함' 등을 언급하였다. 이러한 문제들을 예방하기 위해 한국산업간호협회에서는 산업 간호사가 전문 인력으로서 역량을 강화하고 개발할 수 있도록 산업안전보건교육규정에 의거 직무교육을 의무화하고 있다. 직무교육은 신규 선임된 후 3개월 이내에 이수해야 하는 신규과정(34시간)과 매 2년마다 이수해야 하는 보수과정(24시간)으로 구성되어 있다. 직무교육 내용으로는 근로자의 뇌/심혈관계 건강관리, 건강진단과 사후관리, VDT작업관리 및 근골격계 질환예방, 건강증진, 사업장 응급처치, 심리상담, 요통예방운동, 여성근로자 건강관리, 소음 및 청력관리, 작업환경개선 및 관리, 업종별 직업병 예방과 관리, 보건교육, 산업 간호의 전문성, 산업 환기, 건강측정과 운동지도, 물질안전보건자료 등이 있다(마희경, 2001). 뿐만 아니라, 산업 간호사의 전문성을 인증받기 위해 자격제도의 필요성을 지속적으로 요구하여 산업전문간호사제도가 시행되었고, 전경자(2003)는 이 제도가 시행되기 전 미국 산업전문간호사의 직무를 파악하여 한국 산업전문간호사로서의 직무를 개발하는 연구를 진행하였다. 구체적인 내용으로, '직접간호제공자', '관리/조정자', '교육자', '자문가'의 4가지 주요 역할과 104개의 직무를 제시하였다. 이를 바탕으로 산업전문간호사가 되기 위해 이수해야 하는 간호 및 기초의학, 산업 보건학, 산업 간호학의 교과목 구성안을 개발하였다(전경자, 2005). 이처럼, 사업장의 낮은 환경과 다양한 업무를 하는 산업 간호사의 역량 강화를 위한 많은 노력들이 지속되고 있으며, 선행연구(마희경, 2001; 전경자, 2003; 전경자, 2005; 김희걸, 2006; 김영임 등, 2007; 전경자, 주혜주 & 김영미, 2011)의 공통적인 사항으로 산업 간호사의 전문성을 위해 신규 및 보수 교육프로그램의 질 관리, 정부기관의 적극적인 개입이 필요함을 언급하였다.

보건진료원은 의료기관이 없는 농·산·어촌에서 24시간 지역에서 상주하며 혼자 근무한다. 이들은 환자 진찰, 응급처치, 예방접종 등의 의료행위와 환경위생 및 영양 개선, 모자보건, 주민건강 업무 등의 보건업무를 담당하는 일차 건강관리 제공자이다. 신규 보건진료원이 받게 되는 직무교육과정은 이론 8주, 임상실습 12주, 현지실습 4주 과정으로 이루어진다. 직무교육 내용으로는 지역사회보건관리, 모자건강, 가정간호관리, 보건사업 운영관리 및 기술지도, 그밖에 통상질환관리 및 소양에 관한 내용으로 구성되어 있다(박지연 등, 2015).

이상의 문헌고찰 결과, 일차 건강관리 제공자는 그 역할이 병원 간호사와 상이하어 이에 맞는 새로운 직무교육이 필요함을 알 수 있었다. 하지만, 사단급 이하 의무시설 간호장교의 경우, 군 병원과는 차별화된 간호 업무를 수행해야 함에도 불구하고 대부분 군 병원에서 근무를 하다가 직무교육 없이 사단으로 배치되고 있다. 특히, 군대 내에서 초급 간부는 대부분 3~4년 이내의 짧은 군 경험으로 임무 수행에 있어 지식, 기술 등이 아직 부족하여 자신을 비하하거나 리더로서의 역할을 제대로 수행하지 못하는 경우가 많고, 직무 태도 면에서도 자신감과 패기가 부족하므로(문희정, 2013), 초급 간호장교들이 사단급 이하 의무시설 근무 시에는 직무교육이 절실히 요구된다.

직무교육의 효율성을 높이고 간호사가 대상자의 요구 및 간호환경 변화에 신속하게 대처하기 위해서는 현재 시행되고 있는 직무교육의 문제점을 파악하고 대상자의 요구도를 지속적으로 연구해야 할 필요가 있다(이경실, 2011; Xiao, 2006; DeSilets, 2007). 교육 요구도는 ‘바라는 상태’와 ‘현재의 상태’ 간의 격차 또는 차이를 의미한다(Kaufman, 1972). Altschuld, Talyor와 Canelos (1982) 또한 인지 필요평가를 현 상태와 바람직한 상태의 차이점을 비교하고, 그 차이점의 크기에 따라 순위를 정하는 것이라 하였다. 그러나 현재 교육 요구도와 관련된 대부분의 연구에서는 대상자들의 현재 지식정도와 교육 요구도를 분리하여 단편적으로 조사하고 있다. 특히, 대부분의 교육 요구도 조사는 대상자들의 직접적인 답변으로 이루어지고 있어 교육 대상자들의 현 지식정도와 요구되는 지식 간의 차이를 확인할 수 없다(황은정, 2011). 반면, Borich(1980)는 두 상태 간의 차이를 활용하여 Borich's Needs Assessment Model를 개발하였다. 즉, 현재 상태와 목표하는 상태 간의 차이점을 분석해서 교육 요구도를 확인해야 한다는 관점에서 출발하였다. 단순히 차이를 분석하는 것이 아니라 중요도(목표하는 상태)의 평균값을 가중치로 적용하여 요구도 점수를 도출하였다. 현재 Borich 모형은 교육학, 간호학, 정책학 등 다양한 학문 분야에서 교육대상자들에게 효과적인 교육프로그램 개발을 위한 교육요구도 연구에 많이 활용되고 있다(송지숙, 2011; 황은정, 2011; 김순양 & 전기우, 2012; 박상욱, 2012; 이영미 & 이애경, 2014).

김영희(2000)는 간호사들의 직무교육에 대한 만족도와 현황을 파악하기 위한 연구

를 수행하였다. 직무교육 중 만족도가 가장 높은 항목은 ‘직무교육은 간호업무를 수행하는데 필요하다고 생각된다.’로 나타났고, 가장 낮은 항목은 ‘직무교육은 간호사가 원하는 내용을 조사하여 선정했다.’로 나타났다. 따라서 간호의 전문성 확립과 간호업무를 수행하는데 직무교육은 매우 중요하므로 계속적으로 실시되어야 하고, 직무교육 내용 선정 시 간호사의 요구도가 반영된다면 직무교육에 대한 만족도가 더 높아질 것으로 사료된다. 또 다른 연구(이경실, 2011; 정명진, 2012)에서 나타난 직무교육의 문제점은 대부분 ‘밤번 근무 후 직무교육을 받는 점’, ‘근무와 병행으로 피곤한 점’, ‘근무 시간과 맞지 않는 점’으로, 직무교육 시간을 계획할 때 간호사의 3교대 근무 등의 환경을 고려해야 함을 언급했다. 이는 직무교육이 효과적이고 만족할 만한 교육이 되기 위해서는 근무시간의 중복을 피하고 3교대 근무자들이 모두 들을 수 있도록 시간대별 반복 강의를 필요함을 제시한 송지숙(2011)의 연구와 일치한다. 광미정(2007)의 연구에서는 의학적 지식 영역에서 ‘산·염기 균형과 동맥혈가스분석 판독에 관한 이해’, 검사 및 결과 판독 지식 영역에서 ‘심전도 내용과 해석을 위한 지식’에 대한 교육 요구도가 가장 높게 나타난 반면 간호이론에 대한 요구도는 가장 낮게 나타났다. 이경실(2011)의 연구에서는 기초간호과학에서 ‘특정 질병에 대한 검사와 그 진단에 관한 지식’이, 간호이론에서 ‘외국의 새로운 간호기술 변화에 대한 지식’의 교육 요구도가 높았으며, 또 다른 연구(송지숙, 2011)에서는 ‘자기조절 및 확산 역량’과 ‘환자 관리 및 교육 역량’에서 교육 요구가 가장 높은 것으로 나타났다. 즉, 자신의 능력을 신뢰하고 자신감을 갖게 하며 스트레스 관리를 할 수 있는 역량 교육과 환자의 간호 요구를 충족할 수 있는 지식에 대한 교육이 필요하다고 언급하였다. 중소병원의 간호사를 대상으로 조사한 연구 중 정명진(2012)은 간호사가 원하는 직무교육 내용으로 실무영역에서 ‘응급간호’가, 이론영역에서 ‘특수질병에 대한 지식’이 높은 순위로 나타난 반면, 이영미 & 이해경(2014)의 연구에서는 ‘기초 의학’과 ‘기구 기계·사용 및 관리’가 높게 나타났다. 고정희, 허정 & 한미라(2014)는 최근 5년간 오프라인 보수교육 자료를 분석하여 간호사 보수교육 현황을 파악하였다. 간호사 보수교육 기관에 따른 최근 5년간 이수자수를 보면 병원이 64.8%, 산하단체가 17.3%, 대한간호협회 및 지부가 14.2%로, 중앙회와 지부에서 주

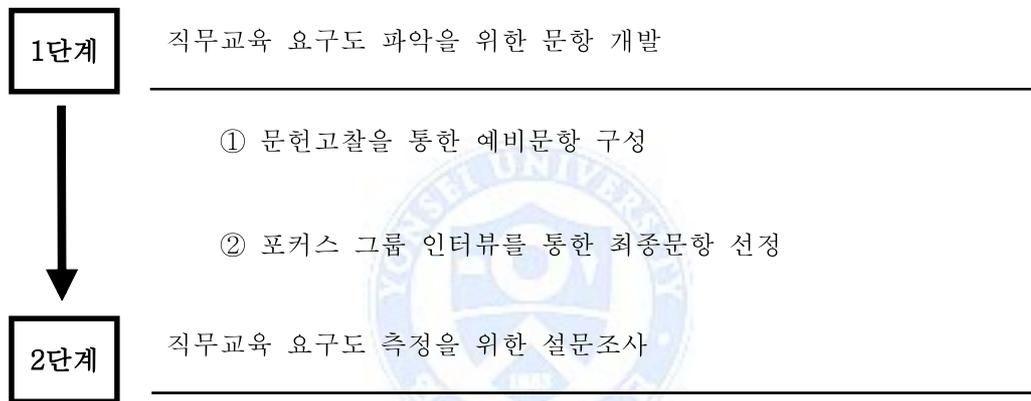
최하는 교육은 감소하고 그 외 산하단체나 병원, 대학 등에서 실시하는 교육 이수자 비율이 상승하였다. 그 유형으로는 자체개발프로그램을 이수한 대상자가 82.6%로 가장 많은 부분을 차지하였는데, 이는 간호사의 근무지가 다양하게 확대되고 실무에서 사용 가능한 간호지식에 대한 요구도가 반영된 것으로 보았다. 또한, 면허취득경과연수에 따라 참여한 보수교육프로그램, 보수교육 유형, 보수교육 내용에 유의한 차이를 보여, 경력단계별 교육내용 요구도 파악 및 내용의 차별화가 필요함을 제시하였다.

이상의 문헌고찰을 통해, 대상자의 경력, 병원 환경, 업무, 교육시기 등에 따라 대상자가 필요로 하는 직무교육 요구도가 다르므로, 직무교육 주제를 선정하거나 효과적인 직무교육 프로그램이 개발되기 위해서는 먼저 대상자의 요구도를 파악해야 함을 알 수 있었다. 그러므로 사단급 이하 의무시설 간호장교를 대상으로 직무교육에 대한 요구도를 파악하여 실무자의 요구도가 반영된 교육계획을 수립하고, 체계적인 직무교육 프로그램이 개발·적용되어야 할 것이다.



Ⅲ. 연구 방법

본 연구는 사단급 이하 의무시설 간호장교의 직무교육 요구도를 파악하기 위한 문항을 개발하는 1단계와 직무교육 요구도를 측정하는 2단계로 진행되었다. 각 단계별 구체적인 연구진행 절차는 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구진행 절차

1. 1단계 : 직무교육 요구도 파악을 위한 문항 개발

1) 연구 설계

본 연구는 사단급 이하 의무시설 간호장교의 직무교육 요구도 파악을 위한 문항을 개발하는 방법론적 연구이다.

2) 연구 절차

(1) 문헌고찰을 통한 예비문항 구성

사단급 이하 의무시설 간호장교를 대상으로 직무교육 요구도를 조사한 선행연구가 매우 부족한 실정이고, 간호사, 환자, 교육자 등 다른 연구 대상자를 대상으로 한 직무교육 요구도는 간호장교와 사단이라는 특수한 대상자와 환경을 반영하지 못한다. 따라서 선행연구와 현재 사단급 이하 의무시설에서 사용하고 있는 간호업무 지침 및 편람 등의 문헌고찰을 통해 연구 대상자의 직무교육 요구도를 파악하기 위한 예비문항을 구성하였다. 또한, 사단급 이하 의무시설 간호장교와 역할이 유사한 산업 간호사의 직무지침서 및 직무교육 등을 참고하였다.

(2) 포커스 그룹 인터뷰를 통한 최종문항 선정

본 연구의 목적에 따라 구성된 예비문항을 실무자 관점에서 수정·보완하고, 참여자들의 인식, 태도, 요구, 선호, 견해 등을 얻기 위해 포커스 그룹 인터뷰를 시행하였다(Bibb et al., 2003). 이는 양적연구에 더 많은 통찰력을 제공하여 의미 있는 내용을 도출할 수 있고(Halcomb & Andrew, 2005), 도구의 내용 타당도를 증가시켜 문항개발에 도움을 준다(Vogt, King, & King, 2004).

① 연구 대상자

관련 정책 부서에 협조를 구하여 사단급 이하 의무시설 간호장교 배치현황을 확보하고 근무지와 경력 등을 고려하여 충분한 경험이 있다고 판단되는 간호장교를 임의 표본 추출하였다. 인터뷰는 주제와 관련된 공통의 특성을 가진 선택된 참가자로, 그룹당 4~10명이 적절하고 토의 진행이 원활하다는 선행연구(오미숙, 2012; 최지혜,

2015)를 바탕으로, 최근 3년 이내 사단급 이하 의무시설에서 1년 6개월 이상 근무한 간호장교 6명을 대상으로 수행하였다.

② 인터뷰

본 연구의 진행을 위해 Y대학교 간호대학 연구윤리심의위원회(Institutional Review Board)의 연구 승인을 받은 후(간대 IRB 2015-0021-2), 2015년 10월 1회에 걸쳐 본 연구자가 진행하였다. 포커스 그룹은 솔직한 내용을 이끌어 내고 자유로운 토의가 가능하도록 같은 계급(대위)으로 구성하였다. 본 연구자는 각 대상자에게 연구 목적과 방법(녹음)에 대해 직접 설명하고 인터뷰에서 진술한 내용은 비밀을 유지하며 연구 목적 외에 다른 용도로 사용하지 않음을 설명한 후 자발적 참여에 대한 동의를 얻었다. 인터뷰에 소요된 시간은 약 90분으로, 장소는 조용하고 대상자들에게 편안함을 줄 수 있는 스터디룸(서울 종각역 위치)을 사용하였다. 대상자의 일반적 특성은 인터뷰 시작 전 간단한 설문지를 이용하여 파악하였고, 인터뷰 후 소정의 답례품(칫솔치약 세트)을 제공하였다. 활발한 토의를 위해 대상자들에게 질문과 관련된 생각을 미리 정리할 수 있도록 토의 전 메일을 통해 질문지를 전송하였다. 설문문항은 선행 연구들을 바탕으로 <표 1>과 같이 구성하였으며 타당성을 확보하기 위해 간호학 교수 3인의 검토를 받았다. 모든 질문은 대상자의 경험을 유도할 수 있는 개방형 질문으로, 면담 내용에 더 이상 새로운 개념이 나오지 않은 순간까지 실시하였다. 인터뷰가 끝난 직후 인터뷰 과정에서 얻어진 모든 자료는 전사하였고, 전사 시 자료의 비밀 유지와 익명성을 위해 각 대상자에게 코드 번호를 부여하였다.

<표 1> 포커스 그룹 인터뷰 질문

시간	질문유형	질문내용
5분	시작질문	· 간단하게 소개하는 시간을 가졌으면 합니다.
80분	핵심질문	· 사단급 이하 의무시설에서 주로 어떤 일을 수행하십니까? · 근무하면서 가장 많이 하는 일은 무엇입니까? · 병원 근무와 비교했을 때 다른 점은 무엇입니까? · 근무하면서 가장 보람된 일은 무엇입니까? · 근무하면서 어려운 부분은 무엇입니까? · 근무 중 혼자 해결하기 어려운 상황을 어떻게 대처하십니까? · 사단급 이하 의무시설 직무에 관한 교육을 받아본 적이 있습니까? · 어떤 직무 교육을 받았고, 실질적으로 도움이 되었습니까? · 사단급 이하 의무시설 간호장교를 위한 직무 교육이 필요하다고 생각하십니까? · 직무 교육에 꼭 포함되어야 하는 내용이 무엇이라고 생각하십니까?
5분	마무리 질문	· 사단급 이하 의무시설 간호장교들에게 필요한 직무교육에 대해 이야기를 나누었는데 더 말씀하고 싶은 사항이 있으십니까?

③ 자료 분석

포커스 그룹 인터뷰 내용은 서술적 자료를 주요 개념과 주제에 따라 조직하고 통합하는 내용분석 방법으로 분석하였다(Polit & Beck, 2012). 연구자는 녹음 내용, 녹취록 등의 필사된 모든 내용을 반복적으로 읽고 확인하였다. 이중 의미 있는 자료를

추출하여 비교, 대조, 분류, 부호화하며 추상화 과정을 거쳐 주요 내용, 범주를 도출하였다. 또한 분석방법 및 결과에 대한 타당성을 확보하기 위해 도출된 의미 있는 자료는 간호학 교수 3인과 함께 추가 검토하여 최종 문항을 선정하였다.

2. 2단계 : 직무교육 요구도 측정을 위한 설문조사

1) 연구 설계

본 연구는 사단급 이하 의무시설 간호장교의 직무교육 요구도를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2) 연구 대상자

본 연구의 표적모집단은 사단급 이하 의무시설에 근무하고 있거나 최근 3년 이내 근무한 경험이 있는 간호장교이다. 표본 크기는 G*Power 3.1.9.2 프로그램에 근거하여 dependent t-tests 통계방법으로(two trail, 효과 크기 .35, 유의수준 .05, 검정력 .80) 계산하였을 때 67명이 산출되었으며, 무응답 및 분실 등으로 인한 탈락률 30%를 고려하여 총 88명을 연구대상으로 하였다.

3) 연구 도구

본 연구에 사용한 도구는 일반적인 특성 문항과 직무교육 요구도 문항으로 구성되었다. 총 64문항으로(부록4) 설문에 응답하는 시간은 약 15분정도 소요되었고, 연구중 수집된 대상자의 정보는 대상자의 일반적 특성뿐만 아니라 응답결과 모두 무기명 처리되었다.

(1) 일반적 특성

사단급 이하 의무시설에서 근무하거나 근무한 경험이 있는 간호장교의 인구학적 특성에는 성별, 연령, 결혼상태, 최종 학력을 조사하였다. 직무관련 특성에는 계급, 총 임상경력, 사단급 이하 의무시설 위치 및 소속, 직무교육 여부 및 필요성 등 총 12문항을 조사하였다.

(2) 직무교육 요구도

사단급 이하 의무시설 간호장교의 직무교육 요구도를 측정하기 위해 본 연구자가 개발한 도구를 사용하였다. 이 도구는 '간호실무자', '교육자', '관리자', '지도자'의 4개 영역에 52개 문항으로 구성되었다.

직무 중요도는 '전혀 중요하지 않다.' 1점에서부터 '매우 중요하다.'의 10점으로 표기하는 10점 척도로서, 점수가 높을수록 해당 직무의 중요도 인식이 높음을 의미한다. 직무 수행도는 '전혀 수행하지 못한다.' 1점에서부터 '매우 잘 수행한다.'의 10점으로 표기하는 10점 척도로서, 점수가 높을수록 해당 직무의 수행도가 높음을 의미한다. 본 연구도구의 신뢰도 Cronbach's Alpha 값은 .964였다.

사단급 이하 의무시설 간호장교를 위한 직무교육 요구도 및 우선순위를 도출하기 위해 Borich(1980)가 제시한 Borich Needs Assessment Model의 공식을 이용하였다. 이는 직무의 중요도와 수행도를 비교하여 표기하도록 작성하고, 각 직무에 대한 중요도와 수행도를 paired t-test를 통해 차이를 확인하였다. 단순히 차이를 분석하는 것이 아니라 중요도의 평균값을 가중치로 적용하여 요구도 점수를 도출하였으며 공식은 다음과 같다.

$$\text{Borich 교육 요구도} = \sum (\text{RCL} - \text{PCL}) \times \text{MCL} / n$$

RCL(Required Competency Level) : 중요도

PCL(Present Competency Level) : 수행도

MCL : 중요도의 평균

n : 전체 사례수

위의 RCL은 대상자가 해당 직무를 얼마나 중요하게 인식하는 지를 의미하고 PCL은 대상자가 현재 자신이 수행할 수 있는 능력 수준을 의미한다. $\Sigma(RCL-PCL)$ 은 각 사례마다 두 수준의 차이를 모두 합산한 값이고, MCL은 각 요소에 대하여 전체 응답자가 중요하다고 생각하는 점수의 평균값이다. 이 둘의 값을 곱한 다음, 전체 사례수(n)로 나눈 값을 교육 요구도로 구한 것이다. 이 때, 직무를 중요하게 생각하는 값(RCL)이 높을수록, 그리고 현재의 능력 수준의 값(PCL)이 낮을수록 교육 요구도 높은 항목으로 도출되며, 이를 중심으로 교육 프로그램의 개발 및 개선 방향을 마련할 수 있다. 우선순위가 높다고 해서 해당 항목을 반드시 '선택' 하라는 의미보다는, 우선순위가 높은 항목의 경우에는 중요도와 수행도 간에 차이가 크기 때문에 해당 항목의 개선을 위해서 특별한 '관심'을 경주하라는 의미로 해석하는 것이 보다 현실적일 것이다(김순양 & 전기우, 2012). 이 공식은 각 사례마다 두 수준의 차이를 모두 합산하기 때문에 결과 값의 범위가 넓어지고 그만큼 항목들 간의 변별이 용이해 진다는 장점이 있다.

4) 자료 수집

본 연구는 Y대학교 간호대학 IRB(Institutional Review Board)에서 연구 승인을 받은 후(간대 IRB 2015-0021-3), 2015년 10월 14일부터 2015년 11월 15일까지 총 4주간 진행하였다. 관련 정책 부서에 협조를 구하여 사단급 이하 의무시설 간호장교 배치현황 및 주소를 확보하고 연구자가 직접 해당 부대에 방문하거나 우편으로 발송, 배부한 후 반송우편으로 회수하였다. 연구목적과 설문지의 내용을 설명하고 연구진행 동의를 얻은 후, 연구 설명문을 제공하고 서명동의를 받았다. 설문조사에 소요되는 시간은 약 15분 정도였으며, 연구에 참여한 대상자에게는 소정의 답례품(칫솔치약 세트)을 제공하였다. 총 88부를 배포하였고 85부가 회수되어 회수율은 97%였

고, 이 중 응답이 불완전한 2명의 자료를 제외하여 최종적으로 총 83부의 대상자 자료를 본 연구에 사용하였다.

5) 자료 분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 구체적인 통계분석 방법은 다음과 같다.

- (1) 연구 대상자의 인구사회학적 특성 및 직무관련 특성 등의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율, 평균과 표준편차 등의 기술통계를 시행하였다.
- (2) 연구 대상자의 직무 중요도와 수행도 및 차이를 파악하기 위하여 평균, 표준편차, paired t-test를 시행하였다.
- (3) 연구 대상자의 직무교육 요구도 및 우선순위는 Borich Needs Assessment Model의 교육 요구도 공식을 이용하여 분석하였다.
- (4) 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 직무교육 요구도 차이는 t-test, ANOVA (Analysis of Variance), Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis test를 실시하였다.

V. 연구 결과

1. 1단계 : 직무교육 요구도 파악을 위한 문항 개발

1) 문헌고찰을 통한 예비문항 구성

본 연구의 목적에 따라 선행연구 및 관련 문헌을 검토하여 사단급 이하 의무시설 간호장교의 직무교육 요구도 파악을 위한 예비문항을 구성하였다. 선행연구 및 관련 문헌은 사단의무근무대 간호장교 업무개발, 업무분석, 직무표준 개발에서 사용된 설문지와 현재 사용하고 있는 사단의무대 간호장교 업무편람, 사단급 이하 의무부대 간호 실무지침서 및 업무 편람 등을 고찰하였다. 또한, 사단의무근무대 간호장교의 역할이 산업 간호사와 매우 유사하다는 점을 고려하여 사업장 보건관리 실무 지침서, 산업 간호 직무지침서, 한국산업간호협회 인터넷 사이트, 산업 간호사 직무교육 내용 등을 참고하였다. 최종적으로 선행연구 3편, 관련 지침서 5편을 바탕으로 예비문항을 구성하였고, 구체적인 내용은 <표 2>와 같다.

<표 2> 사단급 이하 의무시설 간호장교와 산업 간호사의 직무/업무 분석

항 목		문 헌								
		A	B	C	D	E	F	G	H	
간 호 실 무 계 공 자	환 자 간 호	입원 및 외래환자 간호	O	O			O	O		
		중증환자 간호		O	O					
		만성 환자 관리	O	O					O	O
		응급환자 간호	O	O	O		O		O	O
		군/민간 병원 입원환자 추적관리						O		
		군 병원 퇴원 후 관리	O	O						
		진료 보조업무	O	O			O	O		
		병동/외래/건강증진실 관리(청결, 환기 등)	O	O	O		O	O	O	O

<표 2> 사단급 이하 의무시설 간호장교와 산업 간호사의 직무/업무 분석(계속)

항 목		문 헌	A	B	C	D	E	F	G	H
			환 자 간 호	건강 증진 활동	건강증진사업 (계획, 예산, 캠페인/활동, 결과보고)	O	O	O	O	O
건강검진 및 관리 (병사, 간부, 여군, 근로자 등)	O	O			O	O	O	O	O	O
의무지원(순회 진료, 훈련, 부대행사 등)	O	O		O	O	O	O	O	O	O
교 육 자	응급처치 교육(구급법, 생존법 등)		O	O	O	O	O	O		
	보건 교육(계절성 질환, 직업병 등)		O	O	O	O	O	O	O	O
지 도 자	물자/ 장비 관리	의무물자/장비 관리 (멸균물품, 소모성 물품 신청 등)	O	O	O	O	O	O	O	O
		응급장비 관리(구급함, 구급차 등)	O	O	O		O		O	O
	감염 관리	감염성 환자 관리(결핵, 불거리 등)	O	O	O	O	O	O	O	O
		감염관리 교육(손 씻기, 폐기물 등)	O	O	O	O	O	O	O	O
		예방접종	O	O	O	O	O	O	O	O
	질 관 리	고객관리(환자/보호자 만족도, 친절 등)	O	O	O	O				
		의료 질 향상 활동(QI 등)	O	O	O	O				
	전문성 개발(보수교육, 세미나 등)		O	O	O	O	O			
	업무 지도	예하 의무부대 간호 업무 지도	O	O	O	O				
		의무요원 업무 지도 (기본간호술, 진료5분 대기조, 면담 등)	O	O	O	O	O	O		

<표 2> 사단급 이하 의무시설 간호장교와 산업 간호사의 직무/업무 분석(계속)

항 목		문 헌							
		A	B	C	D	E	F	G	H
자 문 가	자문가 역할 (간호 관련 참모조언, 회의 참석 등)	O	O	O	O	O	O	O	O
협 동 가	협조체계 구축 (타부서, 보건소, 상급병원 등)	O	O	O	O			O	O
재난/재해 관리		O	O					O	O
환경/안전관리(식당, 화장실, 작업장 등)			O					O	O
기타 업무(기록, 통계, 보고서 작성, 보고 등)		O	O		O	O	O	O	O
인력 배치								O	O
법령/보험								O	O

- A : 최지안, 현혜순, 강점숙. 사단의무근무대 간호업무 개발. 2008
- B : 현진숙, 나정순, 양주연, 오유라. 사단의무근무대 간호장교의 업무분석. 2013
- C : 유명란, 서양숙, 강명숙, 박진영. 사단의무근무대 간호장교 직무표준 개발. 2013
- D : 사단급 이하 의무부대 간호 실무지침서
- E : 신병교육대대 간호장교 업무편람
- F : 연대 의무실 간호장교 업무
- G : 사업장 보건관리 실무. 한국산업안전보건공단. 2008
- H : 산업 간호 직무지침서. 한국산업간호협회. 2007

선행연구의 설문지와 현재 사용하고 있는 간호업무 편람 및 지침서 내용은 본 연구의 목적과 맞지 않고 많은 간호장교들이 함께 근무하는 환경에서 수행 가능한 다양한 간호업무를 포함하고 있어, 독자적으로 근무하는 사단급 이하 의무시설의 환경과 현실을 충분히 반영하지 못하였다. 또한, 초급 간호장교가 사단급 이하 의무시설로 확대 배치된 2012년 이후 이들을 대상으로 시행된 연구가 미흡하고, 간호사, 환자, 교육자 등 다른 대상자에게 적용한 직무교육 요구도는 사단급 이하 의무시설 간호장교의 특수한 환경과 대상자를 반영하지 못하기 때문에 그대로 적용하기 어렵다.

산업 간호사와 관련된 실무 및 직무 지침서 내용에는 사업장 의무실이 병원의 기능을 하지 못하기 때문에 입원 환자, 수술 환자 등의 환자 관리 내용을 다루고 있지 않고, 본인 이외의 의무요원이 없어 사단급 이하 의무시설 간호장교가 수행하는 의무병 및 예하부대 보건 인력 관리 등의 병력 관리 내용을 포함하고 있지 않다. 또한, 무상으로 진행되는 군 의료 서비스와 달리 산업 간호사는 산업재해에 따른 보상, 직업병 인정기준, 관련 법령 등을 중요하게 다루고 있어 사단급 이하 의무시설 간호장교에게 적합하지 않았다. 사업장 작업환경, 사업장에서 발생하는 응급상황, 근로자에게 호발하는 직업성 질환, 의료체계 등은 사단 및 훈련장의 환경, 사단 내에서 발생하는 응급상황, 병사들의 주요 질환, 군 의료체계 등과 상이하여 산업 간호사의 직무교육을 그대로 사단급 이하 의무시설 간호장교에게 활용하기 어렵다. 이상의 내용을 기반으로 사단급 이하 의무시설 간호장교에게 적용할 수 있는 예비문항을 구성하였다.

예비문항의 분류를 살펴보면, ‘간호실무자’, ‘교육자’, ‘관리자’, ‘지도자’, ‘자문가’, ‘협동가’, ‘전문가’의 7개 영역, 14개 세부영역, 83개 문항으로 구성되었다.

‘간호실무자’는 환자간호, 건강증진사업, 건강증진활동, 건강검진, 의무지원의 5개 세부영역으로 37문항, ‘교육자’는 각종 교육 및 상담의 1개 세부영역으로 12문항, ‘관리자’는 환경관리, 물자 및 장비관리, 감염관리, 질 관리, 재난관리, 추후관리, 행정업무의 7개 세부영역으로 23문항, ‘지도자’는 각종 업무 계획 및 평가의 1개 세부영역으로 4문항, ‘자문가’ 2문항, ‘협동가’ 3문항, ‘전문가’ 2문항으로 각각 구성되었다. 자세한 구성 내용은 <표 3>과 같다.

<표 3> 문헌고찰을 통한 예비문항

영역	세부영역	문항내용	문항수
간호실무자	환자간호	응급처치, 응급후송지원, 후송 간 환자간호, CPR 체계 구축 및 유지, 신체 및 정신 건강사정, 통증사정, 기본간호술, 진료 보조업무, 협진 및 검사의뢰, 입/퇴원 환자 면담, 안전관리, 인수인계, 야간진료, 결핵환자 간호	15
	건강증진사업	건강증진실 운영, 건강증진사업 물품 관리, 건강증진사업 계획/예산/집행/평가/결과보고	5
	건강증진활동	자살예방 및 스트레스 관리, 흡연/음주/대사증후군/비만 관리, 대상자 추적관리, 건강증진 교육자료 획득/분배, 건강증진 캠페인 등 활동 홍보	8
	건강검진	병사/간부/여군 건강검진 및 상담, 체력측정/신체검사 결과 확인 및 건강관리 대상자 파악	5
	의무지원	부대 행사 의무지원, 부대 순회 진료, 후송/외진 선담, 부대/동원 훈련 의무지원	4
교육자	교육/상담	구급법/심폐소생술/외상처치/전투력측정대비/전투병생존법/응급처치/의무요원 주특기/의무장비/부대보안/보건/만성질환자 자가 간호/구강 교육	12
관리자	환경관리	병동/외래/응급실 물품 청구 및 반납, 시설물 관리, 안전관리, 환경관리	4
	물자/장비관리	멸균물품 관리, 소모성 의무물자 관리, 의무장비 관리, 의약품 관리, 응급장비 관리	5
	감염관리	감염성 환자/부대 관리 및 파악, 근무자 감염사고 관리, 감염관리 교육, 예방접종	4
	질 관리	고객관리, 의료 질 향상 활동	2
	재난관리	대량전상자 처치 능력	1
	추후관리	만성질환자, 군/민간병원 입원/퇴원 환자 추적관리, 특수대상자 관리	5
	행정업무	현황 파악 및 보고, 기록관리	2
지도자	계획/평가	진술훈련평가, 예하 의무부대 간호 업무 지도 및 평가, 의무계획 수립, 의무요원 업무 감독 및 평가	4
자문가		간호/보건 관련 참모조언, 회의참석	2
협동가		관련기관 협조체계 구축, 질병 발생 시 역학조사 협조 및 참여, 타부서 협조	3
전문가		보수교육/학술 집담회 참여, 자가 정신건강 관리	2

2) 포커스 그룹 인터뷰

(1) 대상자의 일반적 특성

포커스 그룹 인터뷰 대상자의 일반적 특성을 살펴보면 <표 4>와 같다. 대상자는 편안하고 원활한 토의를 위해 모두 같은 계급(대위)의 간호장교 6명이었다. 성별은 6명 전원 여자였고, 연령 분포는 평균 26.83세였으며, 최소 26세, 최대 28세였다. 결혼 상태는 미혼 5명(83.3%)이 기혼 1명(16.7%)보다 많았고, 최종학력은 대학교 졸업 5명(83.3%), 대학원 석사 과정 1명(16.7%)이었다. 총 임상 경력은 전원 3년 이상 5년 미만이었으며, 근무지는 전방 4명(66.7%), 후방 2명(33.3%)이었다. 처음 사단급 이하 의무시설에 근무할 당시의 계급은 모두 중위였고, 사단급 이하 의무시설에서 근무한 경력은 1년 이상 2년 미만이 4명(66.7%), 2년 이상이 2명(33.3%)이었다. 인터뷰 대상자 전원 직무교육을 받았고, 사단급 이하 의무시설 근무 시 직무교육이 필요하다고 대상자 전원이 응답하였다. ‘병원과 사단급 이하 의무시설의 업무 중요도와 종류가 매우 상이하다.’, ‘교육을 하지 않으면, 실제 업무에 필요한 적절하고 정확한 내용을 배울 기회가 없다.’, ‘중간에 환기가 필요하고 중위급 간호장교가 사단에서 근무하면 임상 경험이 많지 않으므로 교육을 받아 업무 능력을 향상시켜야 한다.’, ‘병원에서 일하는 것과 전혀 다른 업무를 하고 초등군사교육(Officer’s basic course: OBC)때 아무리 배운다 해도 실전 적용에는 무리가 있다.’로 직무교육 필요성에 대해 답하였다.

<표 4> 포커스 그룹 인터뷰 대상자의 일반적 특성

(n=6)

기호	연령	결혼상태	총 임상경력	사단급 이하 의무시설 근무경력
A	27	미혼	5년차	1년 11개월
B	28	기혼	5년차	2년 2개월
C	27	미혼	5년차	2년 1개월
D	27	미혼	5년차	1년 8개월
E	26	미혼	5년차	1년 6개월
F	26	미혼	5년차	1년 11개월

(2) 포커스 그룹 인터뷰 내용

포커스 그룹 인터뷰 내용을 Polit & Beck(2012)의 내용분석 방법으로 분석한 결과, ‘사단급 이하 의무시설 간호장교의 업무’와 ‘사단급 이하 의무시설 직무교육’이 도출되었다.

① 사단급 이하 의무시설 간호장교 업무

사단급 이하 의무시설 간호장교의 업무는 ‘간호실무자’, ‘교육자’, ‘관리자’, ‘지도자’, ‘전문가’, ‘협동가’의 6개 영역과 환자간호, 건강증진, 건강검진, 의무지원, 교육, 환경관리, 물자 및 장비 관리, 감염관리, 병력관리, 행정업무, 검열 및 의무계획 수립, 의무조언 및 각종 회의참석, 타부서/타병과 협조의 13개 내용이 도출되었다. 예비문항 중 ‘전문가’ 영역은 간호장교 스스로 노력해야 하는 부분으로 삭제하였다. 구체적인 내용은 <표 5>와 같다.

<표 5> 사단급 이하 의무시설 간호장교 업무에 대한 포커스 그룹 인터뷰 결과

영역	내용
간호실무자	<ol style="list-style-type: none"> 1. 환자간호 : 환자 관리 및 면담, 진료 보조, 간호업무(주사, 응급처치 등), 관심병사 관리 및 면담 2. 건강증진 : 건강증진사업 및 제반 행정 업무들 3. 건강검진 : 이등병 건강 상담, 상병 건강검진 관련 업무, 임신여군 관리(진료비, 주차별 병원방문 여부 등), 특수근무자 관리(취사병, 급수병 등) 4. 의무지원 : 의무지원 협조 및 일정 수립
교육자	<ol style="list-style-type: none"> 5. 교육 (친절교육, 응급처치 교육, 주특기 교육, 각종 교육 교관 업무 등)
관리자	<ol style="list-style-type: none"> 6. 환경관리 : 의무실 환경관리, 위생점검(취사장, 정수기, 방역 등) 7. 물자/장비관리 : 물품 신청, 의약품 관리, 의무 물품/장비 점검 및 확인, 구급차 점검 감독 8. 감염관리 : 예방접종 계획 및 접종, 감염병 관리 및 보고 9. 병력관리 : 의무요원 관리(의무병, 의무부사관 등), 군/민간 병원 입/퇴원 환자 관리 10. 행정업무 : 각종 실적 종합 및 보고업무 예산 집행(의무실, 건강증진사업비 집행)
지도자	<ol style="list-style-type: none"> 11. 검열, 의무계획수립
자문가	<ol style="list-style-type: none"> 12. 의무조언, 각종 회의참석
협동가	<ol style="list-style-type: none"> 13. 타부서/타병과 협조

영역 1. 간호실무자 : 환자간호, 건강증진, 건강검진, 의무지원

사단급 이하 의무시설 간호장교는 환자 관리 및 면담, 각종 시술 시 진료 보조, 기본 간호, 관심병사 관리 등의 환자간호 업무, 건강증진관련 업무, 이등병, 상병, 임신여군, 특수 근무자 등의 건강검진 업무, 의무지원 업무를 수행하고 있다고 말하였다.

“사단급 이하 의무시설에서 간호장교가 하는 일은 환자 관리 및 면담, 진료 보조, 주사나 응급처치 같은 간호업무, 임신여군 있을 때에는 진료비 청구 방법이나 주차별로 산부인과 진료를 잘 받고 있는지 등을 관리해줘요. 또, 건강증진 사업인데 계획 수립부터 행정업무까지 전부 다 하고 있고, 상병 건강검진 관련 업무, 취사병이나 급수병 같이 특수 근무자는 장티푸스나 A형 간염 등에 대한 관리도 해요. 예비군 포함해서 부대 훈련 때마다 의무 지원 협조하고 일정 계획하고 의무지원도 직접 나가요.” (B, C)

“관심병사 면담도 해요. 소대장들이 관심병사가 부대에 생기면 관리방법으로 ‘간호장교와의 면담’을 대책으로 많이 생각하고 사단 지휘관에 보고하거든요.” (A)

“이등병 건강상담도 해요. 처음 자대배치 받았을 때, 고혈압이나 협심증 같은 기저 질환이 있는지 등을 문진하고 상담하는 업무예요. 상병 건강검진도 그게 다가 아니라 검사 대상자 상병이 거의 2천 명 정도 있고, 그 중에 몇 명은 아침에 우유를 먹어서 못하거나, 휴가를 가버리면... 그 안에서 다양한 일들이 벌어져요.” (D, F)

“건강증진사업은 금연 같이 간호병과에서 의무적으로 해야 하는 사업이 있고, 그 외에는 간호장교의 역량이나 사단의 필요에 따라 선택할 수 있어요. 간호병과에서는 실적이 중요하니까 건강증진사업을 요구하고, 사단 지휘관은 중요하게 생각하지 않으니깐 중간에서 제가 힘들어요. 사단의 지휘관은 군의관보다 간호장교가 자신의 의견을 적극적으로 잘 수렴해주고, 중간자 역할을 해주니까 건강증진사업보다는 예방접종이 잘

되고 있는지, 장비 점검이나 예산 집행이 잘 되고 있는지 등 실질적인 업무나 자신의 수족 역할을 해주길 바라시죠.” (E)

영역 2. 교육자 : 각종 교육(친절교육, 응급처치 교육, 주특기 교육 등)

사단급 이하 의무시설 간호장교는 친절교육, 응급처치 교육 등 환자뿐만 아니라 전체 병력을 대상으로 각종 보건 교육의 업무를 수행하고 있다고 말하였다.

“교육도 많고 교육해야 하는 대상자도 많아요. 친절 교육, 응급처치 교육, 주특기 교육, 동원 훈련 교육, 분대단위 응급처치 양성교육 등등 정말 많아요. 훈련병의 경우에는 ‘병 건강관리 교육’이라고 해서 간호장교가 훈련병 대상으로 의무적으로 교육을 하도록 규정에 정해져 있어요. 사단의무근무대에 간호장교가 없을 때에는 분대 단위 응급처치 등의 각종 교육에 간호장교가 교관으로 지원 나가요. 교범을 정말 잘 알아야 대상자들을 교육 할 수 있어요.” (D, B)

영역 3. 관리자 : 환경관리, 물자 및 장비관리, 감염관리, 병력관리, 행정업무

사단급 이하 의무시설 간호장교는 의무실 관리, 위생 점검 등의 환경관리 업무, 물품 신청, 의무 물품 및 장비 점검 등의 물자 및 장비관리 업무, 예방접종, 감염병 등의 감염관리 업무, 의무병이나 의무부사관 등의 의무요원 관리, 군/민간 병원 입/퇴원 환자 추적관리 등의 병력관리 업무, 각종 실적 종합, 예산 집행 등의 행정 업무를 수행하고 있다고 말하였다.

“약이 부족해서 근처 부대에 약을 빌리기도 해요. 환자가 많은 시기에는 하루에 200~300명씩 오니깐 약이 부족할 수밖에 없어요. 중앙 조달되는 약품은 매주 신청할 수 있어서 그나마 다행이지만, 그렇지 않은 약품은 부대구매나 분기별로 신청해요. 약품을 신청한다 해도 예산이 정해져있어서 필요한 수량만큼 받을 수도 없고 지금 당장 써야하는 약이 없으니깐 약을 구하러 다녀요.” (E, F)

“예방 접종 계획 수립하고 접종하는 일, 의무실 감염관리와 물품관리, 감염병 관리 및 보고, 의약품 관리하고 시효 점검하는 일, 의무 장비 점검 및 확인, 멸균 물품 관리하는 일, 외진 환자 관리, 군병원이나 민간병원에 입원한 환자 추적 관리, 의무실과 건강 증진사업 예산 집행, 물품 구매도 직접 나가요. 구급차 안에 장비 점검, 의무실 환경관리 등등 많아요. 이런 업무 말고도 사소한 업무들이 많아요.” (A, B, E)

“중위 1, 2년차에 사단급 이하 의무시설로 가게 되면 병원에서 의무병 대하듯이 관리하면 안돼요. 소대장이 장병들 병력관리 하듯이 간호장교가 의무병 상담부터, 교육, 휴가, 외박 등 거의 전반적인 사항을 다 관리해야 해요.” (E, F)

“저는 사단급 이하 의무시설 간호장교 업무 중 관리부분이 가장 많은 것 같아요. 사단의 경우, 환자는 거의 병원으로 보내니깐 의무실 관리나 장병들 관리가 더 중요해요. 병사 한 명이 수두나 움에 걸리면 그 환자는 병원에 가니깐 그 환자와 같이 생활한 병사와 생활관 관리, 즉 추후관리가 사단에서는 더 중요해요.” (C, D)

“예산 같은 경우에는 조금만 돈이 남아도 문제이고, 돈이 부족해도 문제예요. 10원 단위까지 다 맞춰야 하고 예산이 맞지 않으면 사유서를 쓰거나 문제가 되니깐 어려워요.” (B)

영역 4. 지도자 : 검열 및 의무계획수립

사단급 이하 의무시설 간호장교는 사단 내 참모로서 간호 및 보건에 관련된 수시 및 정기 검열, 의무계획수립 등의 업무를 수행하고 있다고 말하였다.

“수시검열이나 정기검열, 의무 검열이 오면 의무나 보건쪽 관련해서는 대부분 간호장교가 맡아서 준비하고 있어요. 건강증진사업, 예방접종, 교육, 순회진료, 의무지원 등 주별, 월별, 분기별, 연간 단위별로 계획하고 평가하는 업무를 하고 있어요.” (D)

영역 5. 자문가 : 의무조언, 각종 회의참석

사단급 이하 의무시설 간호장교는 간호 및 보건과 관련된 의무조언 및 회의, 병사 및 사단 내 중요 업무와 관련된 각종 회의에 참석한다고 말하였다.

“예를 들어 사단 지휘관이 ‘지금 타 부대에 감염병이 유행하는데, 우리 부대에서 감염병을 예방하려면 어떻게 해야 하나, 지금 메르스가 발생했는데 어떻게 하면 좋겠나?’ 등등 의무에 관련된 사항을 문의하면 조언해 줘요.” (B, D)

“사단급 이하 의무시설에서는 간호장교가 참모이고 간부로서 병사들 신상관리 위원회나 징계위원회 등 부대에서 발생하는 일에 대한 회의에도 거의 다 참여해요. 저 같은 경우에는 아침에 회의, 저녁에 결산 참여해서 하루에 2번 정도 가요.” (C)

영역 6. 협동가 : 타부서/타병과 협조

사단급 이하 의무시설 간호장교는 업무 수행에 있어 타부서 및 타병과 협조가 매우 중요하다고 말하였다. 예방접종, 주특기 교육, 건강증진사업 등의 간호업무는 시간, 장소, 인력, 기타 많은 행정부서들이 군수과, 시설과, 중공과 등 여러 부서와 협조해야 진행할 수 있기 때문이다.

“사단급 이하 의무시설에서 근무할 때 타부서나 타병과에 협조를 요청하는 경우가 많아요. 의무 쪽은 인원도 거의 없어서 예방접종을 하거나 건강증진사업을 할 때 육군 본부에 추가인력을 요청하기도 하고, 예방접종이나 병사들 주특기교육, 건강증진사업을 하려면 병사들 시간조절이나 장소섭외를 위해서 훈육관이나 시설과에 협조를 부탁해요. 의무 장비 같은 경우에도 군수과나 군병원 중공과에게 협조하죠.” (A)

② 사단급 이하 의무시설 직무교육

사단급 이하 의무시설 직무교육은 직무교육 문제점, 필요성, 직무교육 시 필요한 내용의 3가지 영역과 직무교육 참여 어려움, 실무에 도움 부족, 군 병원과 다른 업무, 초급 간호장교 근무, 인수인계, 타부서 내용, 간호 분야, 정신 교육의 8개 내용이 도출되었다. 구체적인 내용은 <표 6>과 같다.

<표 6> 직무교육에 대한 포커스 그룹 인터뷰 결과

영역	내용
직무교육 문제점	1. 직무교육 참여 어려움 2. 실무에 도움 부족
직무교육 필요성	3. 군 병원과 다른 업무 4. 초급 간호장교 근무 5. 인수인계
직무교육 시 필요한 내용	6. 타부서 내용 - 군수 : 부대구매, 중앙조달 약품 개요, DMIS 사용법 - 재정 : 재산 및 예산 집행 절차 - 원무/행정 : 병사 휴가, 병가, 공상, 현역부적합 심의 등 관련 절차 및 필요서류 - 인사 : 공문 작성 및 처리 방법 7. 간호 분야 : 간호업무 파악, 주요 질환(내과적) 이해, 감염병 관리 방법 8. 정신 교육 : 참모로서의 책임의식, 사단 환경에 대한 이해

영역 1. 직무교육 문제점 : 교육 참여 어려움, 실무에 도움 부족

사단급 이하 의무시설 간호장교는 처리할 업무나 교육 장소까지 거리, 사단 지휘관 등의 이유로 직무교육 참여가 어렵다고 하였다. 또한, 시행하고 있는 직무교육이 병원 위주이거나 이론 중심으로, 직무교육을 할 때에는 대상자가 어떤 내용을 필요로 하는지 조사하고 실습위주의 교육이 필요하다고 하였다. 직무 교육을 담당하는 교관은 교육 내용과 관련 있는 타 부서 교관이 적합하다고 언급하였다.

“직무교육 있을 때 지휘관 허락을 받고 가야하는데, 지휘관 입장에서는 ‘그걸 왜?’라고 하시니깐 참여하기가 어렵고, 교육 장소가 너무 멀어요. 또, 당장 오늘 예방접종이 잡혀있는데 제가 없으면 할 수 있는 사람이 없으니깐 참석이 어려워요.” (B, C)

“직무교육 내용이 간호병과에서 중요하게 생각하는 건강증진사업에 관련된 내용이거나 병원 위주로 진행되는 경우가 많아서 사단에서 근무할 때에는 실질적인 도움이 크게 안 되는 것 같아요. 사단에서 간호장교가 의무 장비 예방 정비 등을 실제로 할 수 있도록 실무경험이 있는 사람으로부터 교육을 받고 싶고, 반복 숙달할 수 있는 실습 위주의 교육이 필요하다고 생각해요.” (D, F)

영역 2. 직무교육의 필요성 : 군 병원과 다른 업무, 초급 간호장교 근무, 인수인계

사단급 이하 의무시설의 업무는 근무 환경 및 근무자, 업무의 종류, 중요도 등이 군 병원과 상이하므로 이에 적절한 직무교육이 필요하다고 언급하였다. 초급 간호장교는 사단에서 독자적인 간호수행 능력이 부족하고, 참모 역할을 하기에 이르다고 표현하였다. 현재 사단급 이하 의무시설 근무 시 전임자에게 인수인계를 받는 형식으로 진행되고 있지만, 전임자가 없거나 전임자가 전역, 교육, 육아휴직 등의 이유로 인수인계를 받지 못하는 경우가 발생한다고 하였다. 또한, 짧은 시간에 인수인계를 받는 것은 혼자 근무 하는데 실질적인 도움이 되지 않아 직무교육이 필

요하다고 표현하였다.

“사단 근무는 병원과 완전히 달라요. 사단급 이하 의무시설에서 근무하는 것은 혼자 병원을 차린다고 생각하면 되요. 병원처럼 많은 간호장교 중에 한 사람이 아니라, 나 혼자이면서 대표예요. 혼자서 소대장 역할, 행정부, 재정부, 간호 과장, 간호 부장 역할도 다 하는 멀티라고 생각하면 쉬워요.” (A)

“중위 때는 병원 PRN근무만 하잖아요. 재산 관리도 한 번도 해 본적이 없는데, 사단에 가서 처음으로 몇 백 개씩 되는 의무실 재산을 맞추려고 하면 지금까지 사용하지 않았던 오래된 SET나 이미 기간이 지난 물품들을 어떻게 폐기해야 하는지, 폐기를 해도 되는지, 멸균은 어디서 어떻게 하는지 등 다 낯설고 몰라요.” (F)

“사단에 새로 간호장교 보직이 편제되면 전임자가 없어서 인수인계를 의무부서관에게 받거나 이것도 못 받게 되면 혼자서 이 병과, 저 병과에 들어가면서 터득할 수밖에 없어요. 전임자가 있는 경우에도 전역을 하거나 육아휴직을 미리 들어가면 인수인계를 받을 수가 없어요. 인수인계 시간이 온 종일 주어지는 경우는 진짜 드물어요. 직무에 관한 교육을 제대로 받거나 다른 대체 방안이 필요하다고 생각해요.” (B, C)

영역 3. 직무교육 시 필요한 내용 : 타부서 내용, 간호 분야, 정신 교육

사단급 이하 의무시설에서는 간호장교가 군수, 재정, 원무행정, 인사 등 타부서의 업무를 대부분 전담하므로 이에 대한 지식이 반드시 필요하다고 말하였다. 또한, 현재 간호장교 업무에 대한 정확한 지침이나 규정이 없어 업무 경계가 모호하므로 간호업무분장에 대한 교육이 필요하다고 하였다. 사단급 이하 의무시설에서 혼자 의무를 전반적으로 담당하기 때문에 사단 내에서 호발 하는 질환, 특히 내과적으로 주요 질환의 종류, 증상 및 치료 등에 대한 교육이 필요하고, 더불어 감염관리도 매우 중요하다고 언급하였다. 사단급 이하 의무시설 간호장교는 간호병과를 대표하면서 사단의

의무를 책임지는 중요한 역할을 담당하므로, 참모로서 책임감을 가질 수 있도록 정신 교육이 필요하고, 사단에서 간호장교가 어떠한 업무를 담당하고 이러한 과정에서 어떠한 어려움이 발생할 수 있는지 등 오리엔테이션이 필요하다고 말하였다.

“군수, 재정 쪽 업무 교육이 필요해요. 검열 나오면 타 부서 업무를 모르니깐 진짜 처음에는 막막했어요. 또, 소, 중위 때는 병원에서 온나라 메모보고도 거의 쓰지 않는데, 기한이나 공문 작성하고 처리 하는 게 얼마나 어렵겠어요.” (A, E)

“사단에서 근무할 때 제일 필요한 부분이 중앙공급과 관련된 업무였어요. 약품 신청하고 부대구매, 중앙조달 약품 개념에 대해 이해하고 DMIS 사용하고 이런 부분이에요. 또, 원무과 관련된 규정도 알아야 해요. 병원처럼 원무과가 있는 게 아니라서 병사들의 무심사나 휴가, 청원휴가, 공상 등을 알고 있어야 해요.” (B, D)

“지금 사단의무실에서 하고 있는 업무 중에 간호장교의 일이 아닌 경우도 많이 있어서, ‘이 업무는 의무부사관의 영역, 이 업무는 간호장교의 영역’ 이런 식의 업무분장 교육이 필요해요.” (F)

“사단에 오기 전에 주요 질환과 결핵, 음 같은 감염병 관리를 어떻게 하는지 등에 대한 지식이 필요해요. 사단은 지역사회 의미로 다가가서 나머지 병력관리를 어떻게 하고, 소독은 어떻게 해야 하는지 등 질환 자체도 알아야 하면서 동시에 감염병 추후 관리도 잘 알아야해요.” (A, C)

“‘이 사단에서 간호장교를 대표한다.’는 책임의식이 필요해요. 사단에 간호장교가 근무하는 것은 간호 영역을 넓히는 좋은 정책이라고 생각해요. 개인적으로 인생에 큰 도움이 되었고요. 하지만 직무교육을 통해서든, 어떤 방법을 통해서든 사단에 가기 전에 어떤 업무를 하는지, 어떤 어려움을 겪을 수 있는지 등 오리엔테이션이 필요해요.” (B)

3) 직무교육 요구도 최종문항 선정

포커스 그룹 인터뷰 및 간호학 교수 3인의 검토 후 예비문항을 수정·보완하여 최종문항을 선정하였다. 예비문항의 ‘간호실무자’, ‘교육자’, ‘관리자’, ‘지도자’, ‘전문가’, ‘협동자’, ‘전문가’의 7개 영역에 83개 문항은 최종적으로 ‘간호실무자’, ‘교육자’, ‘관리자’, ‘지도자’의 4개 영역에 52개 문항으로 선정되었다. 구체적인 수정 내용은 <표 7>과 같다.

(1) 간호실무자

기존 설문지의 환자간호, 건강증진사업, 건강증진활동, 건강검진, 의무지원의 5개 세부영역, 37문항은 환자간호, 건강증진, 건강검진, 의무지원의 4개 세부영역, 17문항으로 수정 및 보완되었다.

· 환자간호

사단 내 응급환자의 경우, 상급의료기관으로 후송이 이루어지고 후송 시 환자간호는 간호장교의 의무이므로 기존 설문지의 1번(사단 내 응급환자 발생 시 응급처치), 2번(응급후송지원), 3번(응급환자 후송 시 환자간호), 14번(야간 진료)문항을 ‘사단 내 응급환자 발생 시 응급처치 및 후송’으로 변경하였다. 사단급 이하 의무시설은 1차 진료기관으로, 간호장교는 사단 내 병사들의 주요 질환 종류를 알고 해당 환자의 증상 및 치료가 중요하므로 ‘주요 질환자 증상 및 치료’ 문항을 포함하였다. 기존 설문지의 5번(신체 건강사정)문항에 7번(통증 사정)문항이 포함되므로 ‘신체 건강사정(통증 포함)’으로 변경하였고, 6번(정신 건강사정)문항에 건강증진사업 21번(자살예방 및 스트레스 관리)문항과 ‘관리자’ 역할의 추후관리 69번(관심 환자 관리)문항이 포함되므로 ‘정신 건강사정(자살위험, 우울증, PTSD 등)’으로 변경하였다. 사단급 이하 의무시설 환경 및 간호장교 인원을 고

려할 때 기존 설문지의 10번(협진 및 검사의뢰), 11번(입퇴원 환자 면담), 13번(인수인계)문항은 삭제하였고, 15번(결핵 환자 간호)문항은 ‘관리자’ 역할의 감염 관리 59번(감염성 환자/부대 관리 및 파악)문항과 중복되므로 삭제하였다.

최종적으로 ‘환자간호’에 포함되는 문항은 총 8문항이었다.

· 건강증진사업/활동

기존 설문지의 16번(건강증진실 운영)문항은 ‘관리자’ 역할의 환경관리 53번(병동/외래/응급실 환경관리)문항과 중복되므로 삭제하였고, 17번(건강증진사업 물품 관리)문항은 ‘관리자’ 역할의 물자/장비관리 문항과 중복되므로 삭제하였다. 건강증진활동에 포함되는 기존 설문지의 22번~28번(흡연/음주/대사증후군/비만 관리, 대상자 추적 관리, 건강증진 교육자료 획득/분배, 건강증진캠페인 등 활동 홍보)문항은 건강증진사업에 포함되는 내용으로 삭제하였다. 최종적으로 ‘건강증진사업과 건강증진활동’은 ‘건강증진’으로 변경하였고, 포함되는 문항은 총 3문항이었다.

· 건강검진

기존 설문지의 32번(체력측정결과 확인 및 건강관리 대상자 파악), 33번(신체검사결과 확인 및 건강관리 대상자 파악)문항은 타부서(인사과) 직무로 삭제하였다.

최종적으로 ‘건강검진’에 포함되는 문항은 총 3문항이었다.

· 의무지원

기존 설문지의 34번(부대 행사 의무지원)과 37번(부대/동원 훈련 의무지원)문항은 분류할 필요가 없기 때문에 ‘부대 행사 및 훈련 의무지원’으로 변경하였다.

최종적으로 ‘의무지원’에 포함되는 문항은 총 3문항이었다.

(2) 교육자

· 교육/상담

기존 설문지 ‘간호실무제공자’의 건강검진 29번(병사 건강검진 및 상담)문항에 만성질환자가 포함되므로 48번(만성질환자 자가 간호 교육), ‘관리자’ 역할의 추후관리 66번(만성질환자 관리)문항은 삭제하였다. 기존 설문지의 49번(구강교육)문항은 필요시 직무교육을 받지 않아도 간호장교의 역량으로 충분히 시행할 수 있는 문항이므로 삭제하였다. 기존 설문지 총 12문항에서 최종적으로 ‘교육/상담’에 포함되는 문항은 총 10문항이었다.

(3) 관리자

기존 설문지의 환경관리, 물자/장비관리, 감염관리, 질 관리, 재난관리, 추후관리, 행정업무의 7개 세부영역, 23문항은 감염관리, 환경관리, 물자/장비관리, 병력관리, 재난관리의 5개 영역, 17문항으로 수정·보완되었다. 또한, 업무의 중요도를 고려하여 순서를 변경하였다.

· 환경관리

기존 설문지의 ‘병동/외래/응급실’보다 ‘의무실’이 사단급 이하 의무시설에 적합한 용어이므로 해당 용어들을 ‘의무실’로 변경하였다. 기존 설문지의 50번(병동/외래/응급실 필요 물품 청구 및 반납), 51번(병동/외래/응급실 시설물 관리)문항은 물자 및 장비관리에 포함되는 내용으로 삭제하였고, 52번(병동/외래/응급실 안전관리)과 53번(병동/외래/응급실 환경관리)문항은 분류할 필요가 없으므로 ‘의무실 환경 및 안전관리’로 변경하였다. 일부 사단급 이하 의무시설에

는 수의장교가 없어 해당 업무를 간호장교가 수행하는 경우가 있으므로 ‘위생 점검’ 문항을 포함하였다. 최종적으로 ‘환경관리’에 포함되는 문항은 총 2문항이었다.

· 물자/장비관리

기존 설문지의 54번(별군물품 관리), 55번(소모성 의무 물자 관리), 56번(의무 장비 관리)문항은 중복되고 분류할 필요가 없으므로 ‘의무 물자/장비 관리’로 변경하였다. 포커스 그룹 인터뷰 결과, 사단급 이하 의무시설 간호장교에게 필요한 직무교육으로 군수과 관련 업무가 많았으므로 부대 구매 및 증양조달 약품 개념 등의 ‘군수과 관련 업무’와 ‘국방물자정보체계(Defense Material Information System; DMIS)를 통한 의무물품 신청’을 포함하였다.

최종적으로 ‘물자/장비관리’에 포함되는 문항은 총 5문항이었다.

· 감염관리

포커스 그룹 인터뷰 결과, 사단급 이하 의무시설 간호장교의 ‘관리자’ 역할에서 수행도 및 중요도가 높은 항목은 감염관리로 해당 내용을 가장 앞부분으로 순서를 변경하였다. 최종적으로 ‘감염관리’에 포함되는 문항은 총 4문항이었다.

· 질 관리

사단급 이하 의무시설 환경 및 간호장교 인원을 고려할 때, 기존 설문지의 ‘질 관리’에 해당되는 63번(고객관리), 64번(의료 질 향상 활동)문항은 삭제하였다.

· **재난관리** : 수정 및 보완사항이 없어 기존 설문지 문항을 유지하였다.

· 추후관리

기존 설문지의 ‘추후관리’는 사단이라는 점을 고려하여 ‘병력관리’로 변경하였고, 67번(군/민간병원 입원 환자 추적관리)과 68번(군/민간병원 퇴원 환자 추적관리)문항은 ‘군/민간병원 입/퇴원 환자 추적관리’로 변경하였다. 포커스 그룹 인터뷰 결과, 사단급 이하 의무시설 간호장교에게 필요한 직무교육으로 원무과/의정 관련 업무가 많았으므로 병사 휴가, 병가, 공상, 현역 부적합 등의 ‘원무과/의정 관련 업무 절차 및 필요서류’를 포함하였고, 병원과는 다르게 의무요원에 대해서 소대장 역할을 수행하기 때문에 ‘의무요원 관리’를 포함하였다. 또한, 사단급 이하 의무시설 간호장교 업무에 대한 정확한 지침이나 규정이 없어 군의관이나 의무부사관과의 업무 경계가 모호하므로 ‘간호업무분장’을 포함하였다.

최종적으로 ‘병력관리’에 포함되는 문항은 총 5문항이었다.

· 행정업무

기존 설문지의 ‘행정업무’에 해당되는 71번(질환자, 실적 등 현황 파악 및 보고), 72번(기록 관리)문항은 사단급 이하 의무시설 간호장교가 모든 업무를 할 때 동시에 이루어지고, ‘환자간호’와 ‘계획 및 평가’의 영역 내용과 중복되므로 삭제하였다.

(4) 지도자

기존 설문지의 ‘지도자’, ‘자문가’, ‘협동가’ 직무는 모두 참모 역할이므로 분류하지 않고 ‘지도자’로 통합하였다. 기존 설문지의 계획/평가, 자문가, 협동가의 4가지 영역, 9가지 문항은 계획/평가, 자문/협동의 2가지 영역, 8문항으로 수정·보완되었다.

· 계획/평가

기존 설문지의 73번(전술훈련평가)문항은 사단급 이하 간호장교 직무교육 내용으로 중요하지 않다고 판단되어 삭제하였고, 76번(의무요원 업무 감독 및 평가)문항은 병력관리에서 ‘의무요원 관리’와 중복되므로 삭제하였다. 포커스 그룹 인터뷰 결과, 사단급 이하 의무시설 간호장교에게 필요한 직무교육으로 재정 관리 업무와 인사과 관련 업무가 많았으므로 재산 및 예산 집행 절차 등의 ‘재정 관리 업무’와 공문 작성 및 처리 방법 등의 ‘인사과 관련 업무’를 포함하였다.

최종적으로 ‘계획/평가’에 포함되는 문항은 총 4문항이었다.

· 자문/협동

기존 설문지의 77번(간호/보건 관련 참모조언)과 78번(간호/보건 관련 회의 참석)문항은 ‘간호/보건 관련 참모조언 및 회의’로 통합하였다. 최종적으로 ‘자문 및 협동’에 포함되는 문항은 총 4문항이었다.

(5) 전문가

기존 설문지의 ‘전문가’ 역할은 사단급 이하 의무시설 간호장교의 직무이기 보다는, 간호장교 스스로 전문인으로서 역량을 향상시키기 위해 노력해야 하는 부분이므로 관련 문항 82번(보수교육, 학술 집담회 참여), 83번(자가 정신건강 관리)은 삭제하였다.

<표 7> 직무교육 요구도 최종문항

영역	세부영역	문항내용	문항수
간호실무자	환자간호	응급처치 및 후송, 주요 질환자 증상 및 치료, CPR 체계 구축 및 유지, 신체 건강사정, 정신 건강사정, 기본간호술, 진료 보조업무, 안전관리	8
	건강증진	건강증진사업 계획/예산/집행/평가/결과보고	3
	건강검진	병사/간부/임신여군 건강검진 및 상담	3
	의무지원	부대 행사/훈련 의무지원, 부대 순회 진료, 후송/외진 선담	3
교육자	교육/상담	구급법/심폐소생술/외상처치/전투력측정대비/전투병생존법/응급처치/의무요원 주특기/의무장비/보건 교육	10
관리자	감염관리	감염성 환자/부대 관리 및 파악, 근무자 감염사고 관리, 감염관리 교육, 예방접종	4
	환경관리	의무실 환경 및 안전관리, 위생점검	2
	물자/장비관리	군수과 관련 업무, DMIS 통한 의무물품 신청, 의무물자/장비 관리, 의약품 관리, 응급장비 관리	5
	병력관리	원무과/의정 관련 업무 절차 및 필요서류, 의무요원 관리, 간호업무 분장, 군/민간병원 입/퇴원 환자 추적관리, 특수대상자 관리	5
	재난관리	대량전상자 처치 능력	1
지도자	계획/평가	재정 관리 업무, 인사과 관련 업무, 의무계획 수립, 예하 의무부대 간호 업무 지도 및 평가	4
	자문/협동	간호/보건 관련 참모조언 및 회의, 관련기관 협조체계 구축, 질병 발생 시 역학조사 협조 및 참여, 타부서 협조	4

2. 2단계 : 직무교육 요구도 설문조사 결과

1) 연구 대상자의 일반적 특성

본 연구의 설문 대상자 일반적 특성을 살펴보면 <표 8>과 같다.

대상자의 성별은 여성 81명(97.6%)으로 남성 2명(2.4%)보다 많았고, 연령은 평균 26.58세로 최소 24세, 최대 34세였다. 결혼 상태는 미혼 68명(81.9%)이 기혼 15명(18.1%)보다 많았고, 최종학력은 대학교 졸업 72명(86.7%), 대학원 재학 7명(8.4%), 대학원 졸업 이상 4명(4.8%) 순이었다. 현재 계급은 중위 44명(53.0%)이 대위 39명(47.0%)보다 많았고, 총 임상 경력은 1년 이상 3년 미만 36명(43.3%), 3년 이상 5년 미만 33명(39.8%), 5년 이상 14명(16.9%) 순이었다. 사단급 이하 의무시설 위치는 3군 44명(53.0%)이 가장 많았고, 1군 16명(19.3%), 2작사 16명(19.3%), 교육사, 수방사 등 기타 7명(8.4%)으로 나타났다. 사단급 이하 의무시설 소속은 신교대의무실 41명(49.4%), 사단의무근무대 34명(41.0%), 연대급의무실 8명(9.6%) 순이었고, 처음 사단급 이하 의무시설 배치 시 계급은 중위 68명(81.9%)으로 대위 15명(18.1%)보다 많았다. 사단급 이하 의무시설 근무 경력은 1년 이상 2년 미만 43명(51.8%), 1년 미만 32명(38.6%), 2년 이상 8명(9.6%)의 순이었다. 사단급 이하 의무시설 근무 시 직무교육을 받은 대상자는 51명(61.4%), 받지 않은 대상자는 32명(38.6%)으로 나타났다. 사단급 이하 의무시설 근무 시 직무교육이 필요하다고 응답한 대상자는 79명(95.2%)으로 대부분이었고, 필요하지 않다고 응답한 대상자는 4명(4.8%)으로 '직무교육 보다 전임자에게 인수인계를 받는 시간이나 어떻게 받는지가 더 중요한 것 같다.' 고 응답하였다.

<표 8> 일반적 특성

(n=83)

특성	구분	빈도 (명)	백분율 (%)	평균±표준편차 (M±SD)
성별	여자	81	97.6	
	남자	2	2.4	
연령	≤25세	29	34.9	26.58±2.32
	>25세	54	65.1	
결혼	미혼	68	81.9	
	기혼	15	18.1	
최종학력	대졸	72	86.7	
	대학원 재학	7	8.4	
	대학원 졸업 이상	4	4.8	
현재계급	중위	44	53.0	
	대위	39	47.0	
총 임상경력	1년 이상 3년 미만	36	43.3	
	3년 이상 5년 미만	33	39.8	
	5년 이상	14	16.9	
사단급 이하 의무시설 위치	1군	16	19.3	
	2작사	16	19.3	
	3군	44	53.0	
	기타	7	8.4	
사단급 이하 의무시설 소속	연대급의무실	8	9.6	
	신교대의무실	41	49.4	
	사단의무근무대	34	41.0	
처음 사단급 이하 의무시설 배치 시 계급	중위	68	81.9	
	대위	15	18.1	
사단급 이하 의무시설 근무 경력	1년 미만	32	38.6	
	1년 이상 2년 미만	43	51.8	
	2년 이상	8	9.6	
직무교육 여부	유	51	61.4	
	무	32	38.6	
직무교육 필요성	필요함	79	95.2	
	필요하지 않음	4	4.8	

2) 직무 중요도 및 수행도

(1) 영역별 직무 중요도 및 수행도

연구 대상자의 영역별 직무 중요도 및 수행도의 기술통계 결과는 <표 9>와 같다.

직무 중요도의 총점은 402.91 ± 50.06 점이며, 10점 만점에 평균평점은 7.74점으로, 간호장교들의 직무에 대한 중요도 인식은 높은 것으로 나타났다. 직무 수행도의 총점은 379.78 ± 57.19 점이며, 10점 만점에 평균평점은 7.30점으로, 간호장교들의 직무 수행도는 중요도보다 낮으나 역시 높은 것으로 나타났다.

직무 중요도가 가장 높은 영역은 ‘교육자(8.07)’ 이고, ‘관리자(8.02)’, ‘지도자(7.71)’, ‘간호실무자(7.28)’ 의 순으로 나타났다. 직무 수행도가 가장 높은 영역은 ‘교육자(7.44)’ 이고, 관리자(7.37)’, ‘지도자(7.22)’, ‘간호실무자(7.19)’ 의 순으로 중요도와 순위가 일치하였다. 직무 영역별 중요도 및 수행도의 차이를 검증한 결과, 모든 영역에서 직무 중요도에 대한 인식이 수행도보다 높은 것으로 나타났으며, 중요도와 수행도 차이의 총점은 23.68 ± 51.01 점, 평균 평점은 0.44 ± 0.98 점이었다. ‘관리자(0.65)’ 의 차이가 가장 크게 나타났고, ‘간호실무자’ 를 제외한 나머지 영역에서 모두 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

<표 9> 영역별 직무 중요도 및 수행도

영역	문항수	(n=83)				
		중요도 M±SD	수행도 M±SD	중요도-수행도		
				M±SD	t	p
간호실무자	17	7.28±1.04	7.19±1.14	0.09±1.13	0.774	.441
교육자	10	8.07±1.21	7.44±1.55	0.63±1.43	4.036	<.001
관리자	17	8.02±1.20	7.37±1.29	0.65±1.06	5.618	<.001
지도자	8	7.71±1.23	7.22±1.32	0.49±1.15	3.935	<.001
평균평점		7.74±0.96	7.30±1.10	0.44±0.98	4.134	<.001
총점		402.91±50.06	379.78±57.19	23.68±51.01	4.134	<.001

(2) 문항별 직무 중요도 및 수행도

연구 대상자의 문항별 직무 중요도 및 수행도의 기술통계 결과는 <표 10>과 같고, 각 세부영역별 중요도가 높은 문항의 순으로 제시하였다.

직무 중요도가 가장 높은 문항은 ‘사단 내 응급환자 발생 시 응급처치 및 후송(9.28)’ 이고, ‘예방접종(9.01)’, ‘심폐소생술 교육(8.98)’, ‘감염성 환자/부대 관리 및 파악(8.88)’, ‘간호업무분장(8.87)’, ‘CPR 체계 구축 및 유지(8.86)’ 순으로 높게 나타났다. 직무 중요도가 가장 낮은 문항은 ‘후송 및 외진 선택(5.53)’ 이었다. 직무 수행도가 가장 높은 문항은 ‘예방 접종(9.23)’ 이고, ‘부대 행사 및 훈련 의무지원(8.41)’, ‘기본 간호술(8.39)’, ‘심폐소생술 교육(8.35)’, ‘타부서 협조(8.31)’ 순으로 높게 나타났으며, 수행도가 가장 낮은 문항은 ‘부대 보안 교육(4.90)’ 으로 나타났다.

중요도보다 수행도가 높게 나타난 문항은 총 9문항으로, ‘후송 및 외진 선택(-2.72)’, ‘부대 행사 및 훈련 의무지원(-1.95)’, ‘진료 보조업무(-0.60)’, ‘부대 순회 진료(-0.54)’, ‘안전관리(-0.22)’, ‘예방접종(-0.21)’, ‘병사 건강검진 및 상담(-0.20)’, ‘위생점검(-0.18)’, ‘기본 간호술(-0.15)’ 로 나타났다.

직무 중요도와 수행도의 차이가 가장 큰 문항은 ‘간호업무분장(1.81)’ ($t=9.197$, $p<.001$)이고, ‘CPR 체계 구축 및 유지(1.73)’ ($t=8.101$, $p<.001$), ‘정신 건강 사정(1.66)’ ($t=6.888$, $p<.001$), ‘대량전상자 처치 능력(1.66)’ ($t=7.126$, $p<.001$), ‘외상 처치 교육(0.90)’ ($t=3.978$, $p<.001$) 순으로 크게 나타났다.

<표 10> 문항별 직무 중요도 및 수행도

(n=83)

영역	문항내용	중요도	수행도	중요도-수행도		
		M±SD	M±SD	M±SD	t	p
환자 간호	사단 내 응급환자 발생 시 응급 처치 및 후송	9.28±1.05	7.66±1.54	1.61±1.54	9.522	<.001
	CPR 체계 구축 및 유지	8.86±1.28	7.12±1.94	1.73±1.95	8.101	<.001
	주요 질환자 증상 및 치료	8.31±1.49	7.51±1.54	0.80±1.84	3.988	<.001
	기본 간호술	8.23±1.53	8.39±1.70	-0.15±1.54	-0.921	.360
	신체 건강사정(통증포함)	7.53±1.76	7.42±1.59	0.10±1.75	0.563	.575
	정신 건강사정 (자살위험, 우울증, PTSD 등)	7.43±1.81	5.77±2.09	1.66±2.19	6.888	<.001
	진료 보조업무	7.36±1.97	7.96±2.09	-0.60±2.27	-2.408	.018
	안전관리(낙상, 화재 등)	6.67±1.92	6.90±1.98	-0.22±2.04	-1.020	.311
건강 증진	건강증진사업 평가/결과보고	7.17±1.80	6.76±2.23	0.40±2.40	1.552	.124
	건강증진사업 계획	7.16±1.72	6.83±1.98	0.32±2.03	1.455	.149
	건강증진사업 예산확인/집행	6.90±1.94	6.29±2.43	0.61±2.50	2.232	.028
건강 검진	병사 건강검진 및 상담	7.20±1.81	7.41±1.70	-0.20±1.38	-1.346	.182
	임신여군 건강검진 및 상담	6.87±2.01	6.18±2.31	0.68±2.10	2.970	.004
	간부 건강검진 및 상담	6.67±1.97	6.59±1.89	0.08±1.83	0.418	.677
의무 지원	부대 행사 및 훈련 의무지원	6.46±2.39	8.41±1.97	-1.95±2.32	-7.643	<.001
	부대 순회 진료	6.24±2.31	6.78±2.79	-0.54±2.48	-1.987	.050
	후송/외진 선담	5.53±2.67	8.25±2.13	-2.72±2.90	-8.535	<.001
교육 / 상담	심폐소생술 교육	8.98±1.16	8.35±1.69	0.62±1.78	3.197	.002
	응급처치 교육	8.75±1.27	8.10±1.68	0.65±1.80	3.286	.001
	외상 처치 교육	8.70±1.23	7.80±1.81	0.90±2.06	3.978	<.001

<표 10> 문항별 직무 중요도 및 수행도(계속)

(n=83)

영역	문항내용	중요도	수행도	중요도-수행도		
		M±SD	M±SD	M±SD	t	p
교육 / 상담	의무요원 주특기 교육	8.66±1.58	8.07±1.99	0.59±1.76	3.056	.003
	구급법 교육	8.36±1.74	8.07±1.99	0.59±1.76	3.056	.003
	보건 교육	8.30±1.59	8.10±1.87	0.20±1.37	1.355	.179
	의무 장비 교육	8.19±1.75	8.10±1.87	0.20±1.37	1.355	.179
	전투병 생존병 교육	7.71±1.87	7.43±2.19	0.27±1.79	1.405	.164
	전투력측정대비 교육	7.47±1.96	6.65±2.44	0.81±2.17	3.430	.001
	부대 보안 교육	5.67±2.78	4.90±2.49	0.77±2.18	3.210	.002
감염 관리	예방 접종	9.01±1.33	9.23±1.19	-0.21±1.23	-1.606	.112
	감염성 환자/부대 관리 및 파악	8.88±1.21	8.20±1.84	0.67±1.78	3.437	.001
	감염관리 교육	8.64±1.32	7.99±2.09	0.65±2.00	2.951	.004
	근무자 감염사고 관리	8.45±1.44	7.67±2.19	0.77±2.20	3.186	.002
환경 관리	의무실 환경 및 안전관리 (청결, 온도, 습도 등)	8.59±1.26	8.20±1.70	0.38±1.66	2.108	.038
	위생 점검(취사장, 정수기 등)	6.54±2.81	6.72±2.55	-0.18±2.38	-0.689	.493
물자 / 장비 관리	응급 장비 관리 (구급함, 구급차, 산소통 등)	8.73±1.42	8.14±1.84	0.59±1.91	2.812	.006
	의약품 관리	8.10±2.12	7.41±2.27	0.68±1.63	3.821	<.001
	의무 물자/장비 관리	7.69±2.08	6.81±2.31	0.87±1.96	4.077	<.001
	군수과 관련 업무(부대구매 및 중앙조달 약품 개념 등)	7.18±2.42	6.59±2.35	0.59±1.90	2.831	.006
	DMIS 통한 의무물품 신청	7.14±2.49	5.42±2.52	0.79±2.09	3.499	.001

<표 10> 문항별 직무 중요도 및 수행도(계속)

(n=83)

영역	문항내용	중요도	수행도	중요도-수행도		
		M±SD	M±SD	M±SD	t	p
병력 관리	간호업무분장	8.87±1.26	7.49±1.74	1.81±1.80	9.197	<.001
	의무요원 관리	8.42±1.40	7.61±1.69	0.80±1.33	5.494	<.001
	특수 대상자 관리 (간염 보유자, 취사병 등)	7.96±1.69	7.60±2.04	0.36±1.79	1.838	.070
	군/민간병원 입/퇴원 환자 추적관리	7.67±1.95	7.53±1.90	0.14±1.97	0.669	.506
	원무과/의정 관련 업무 절차 및 필요 서류	6.43±2.69	7.53±1.90	0.14±1.97	0.669	.506
재난 관리	대량전상자 처치 능력	8.17±1.76	6.51±1.92	1.66±2.12	7.126	<.001
계획 / 평가	인사과 관련 업무 (공문 작성 및 처리방법 등)	7.45±1.72	6.95±1.97	0.49±2.15	2.088	.040
	예하 의무부대 간호 업무 지도/평가	7.34±2.05	6.48±2.39	0.85±2.15	3.609	.001
	의무계획 수립	7.28±1.81	6.99±1.70	0.28±1.66	1.583	.117
	재정 관리 업무 (재산/예산 집행 절차 등)	6.58±2.22	6.01±2.28	0.56±2.43	2.118	.037
자문 / 협동	타부서 협조	8.41±1.50	8.31±1.51	0.09±1.51	0.581	.563
	질병 발생 시 역학조사 협조/참여	8.28±1.50	7.63±1.79	0.65±1.72	3.430	.001
	간호/보건 관련 참모조언 및 회의	8.28±1.60	7.98±1.85	0.30±1.81	1.508	.135
	관련기관(보건소, 상급병원) 협조체계 구축	8.16±1.62	7.43±1.93	0.72±1.76	3.737	<.001

3) 직무교육 요구도 및 우선순위

(1) Borich Needs Assessment Model을 이용한 직무교육 요구도 및 우선순위 분석

① 영역별 직무교육 요구도 및 우선순위 분석

직무 중요도와 수행도의 단순한 평균 차이만으로 직무교육 요구에 대한 정확한 우선순위를 결정하는데 한계가 있다. 그러므로 Borich의 교육 요구도 계산 공식을 이용하여 사단급 이하 의무시설 간호장교의 직무교육 요구도 값과 우선순위를 도출하였으며 결과는 <표 11>과 같다.

Borich 교육도 값을 분석한 결과, ‘관리자(5.27)’의 교육 요구도가 가장 높았고, 다음으로 ‘교육자(5.12)’, ‘지도자(3.83)’, ‘간호실무자(0.70)’ 순으로 우선순위가 나타났다.

<표 11> 영역별 직무교육 요구도 및 우선순위

(n=83)

Borich 교육 요구도 우선순위	영역	Borich 교육 요구도 점수
1	관리자	5.27
2	교육자	5.12
3	지도자	3.83
4	간호실무자	0.70

<참조> Borich 교육 요구도 = $\Sigma (RCL-PCL) \times MCL/n$

② 문항별 직무교육 요구도 및 우선순위 분석

Borich의 교육 요구도 계산 공식을 이용하여 문항별 교육 요구도 값과 우선순위를 도출하였으며 결과는 <표 12>와 같다.

직무교육 요구도가 가장 높은 문항은 ‘간호업무분장(16.93)’으로 확인되었고, ‘CPR 체계 구축 및 유지(16.18)’, ‘사단 내 응급환자 발생 시 응급처치 및 후송(15.51)’, ‘대량전상자 처치 능력(15.51)’, ‘정신 건강사정(14.20)’의 순으로 우선순위가 높게 나타났다.

중요도와 수행도의 차이가 음의 값이 확인된 총 7문항 ‘후송 및 외진 선택(-9.60)’, ‘부대 행사 및 훈련 의무지원(-9.02)’, ‘진료 보조업무(-2.12)’, ‘부대 순회 진료(-1.53)’, ‘예방접종(-1.02)’, ‘기본간호술(-0.37)’, ‘병사 건강검진 및 상담(-0.33)’은 직무교육을 필요로 하는 항목이 아니므로 순위에서 제외하였다. 총 52문항 중 45문항의 우선순위를 교육 요구도가 높은 순서대로 제시하였다.

<표 12> 문항별 직무교육 요구도 및 우선순위

(n=83)

Borich 교육 요구도 우선순위	문항 번호	문항 내용	Borich 교육 요구도 점수
1	41	간호업무분장	16.93
2	3	CPR 체계 구축 및 유지	16.18
3	1	사단 내 응급환자 발생 시 응급처치 및 후송	15.51
	44	대량전상자 처치 능력	
5	5	정신 건강사정	14.20
6	20	외상처치 교육	9.10
7	39	원무과/의정 관련 업무 절차 및 필요서류	8.56
8	2	주요 질환자 증상 및 치료	8.31
9	25	의무 장비 교육	8.22
10	36	의무 물자/장비 관리	8.18

<표 12> 전체 문항별 직무교육 요구도 및 우선순위(계속)

(n=83)

Borich 교육 요구도	교육 우선순위	문항 번호	문항 내용	Borich 교육 요구도	교육 점수
11	48	48	예하 의무부대 간호 업무 지도 및 평가	7.83	
12	29	29	근무자 감염사고 관리	7.56	
13	26	26	부대 보안 교육	7.50	
14	21	21	전투력측정대비 교육	7.40	
15	35	35	DMIS 통한 의무물품 신청	7.38	
16	40	40	의무요원 관리	7.24	
17	50	50	관련기관 협조체계 구축	6.89	
18	23	23	응급처치 교육	6.69	
19	18	18	구급법 교육	6.64	
20	28	28	감염성 환자/부대 관리 및 파악	6.61	
21	37	37	의약품 관리	6.54	
22	51	51	질병 발생 시 역학조사 협조 및 참여	6.53	
23	45	45	재정 관리 업무	6.51	
24	19	19	심폐소생술 교육	6.45	
25	30	30	감염관리 교육	6.31	
26	38	38	응급장비 관리	6.27	
28	14	14	건강증진사업 예산 확인 및 집행	6.25	
29	34	34	임신여군 건강검진 및 상담	6.18	
30	24	24	군수과 관련 업무	6.18	
31	24	24	의무요원 주특기 교육	5.92	
32	46	46	인사과 관련 업무	5.50	
32	11	11	건강증진사업 평가 및 결과보고	4.93	
33	32	32	의무실 환경 및 안전관리	4.04	
34	9	9	건강증진사업 계획	3.89	
35	43	43	특수 대상자 관리	3.80	
36	47	47	의무계획 수립	3.65	
37	49	49	간호/보건 관련 참모조언 및 회의	3.55	
38	42	42	군/민간병원 입/퇴원 환자 추적관리	3.12	
39	22	22	전투병 생존법 교육	3.08	
40	4	4	신체 건강사정	2.61	
41	13	13	간부 건강검진 및 상담	2.37	
42	33	33	위생점검	2.32	
43	27	27	보건교육	2.15	
44	52	52	타부서 협조	1.92	
45	8	8	안전관리	0.40	

4) 일반적 특성에 따른 직무교육 요구도

(1) 일반적 특성에 따른 영역별 직무교육 요구도

연구 대상자의 일반적 특성에 따른 영역별 직무교육 요구도를 검증한 결과는 <표 13>과 같다.

① 간호실무자

사단급 이하 의무시설 간호장교의 일반적 특성에 따른 ‘간호실무자’의 직무교육 요구도를 분석한 결과 최종학력($p=.029$), 사단급 이하 의무시설 근무 시 직무교육 여부($t=-2.413$, $p=.018$)에 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 최종학력의 경우 대학교 졸업의 간호장교가 대학교 졸업 이상의 간호장교보다 간호실무자에 대한 교육 요구도가 높게 나타났다. 사단급 이하 의무시설 근무 시 직무교육을 받은 경험이 없는 간호장교가 직무교육을 받은 간호장교에 비해 간호실무자에 대한 교육 요구도가 높게 나타났다.

② 교육자

사단급 이하 의무시설 간호장교의 일반적 특성에 따른 ‘교육자’의 직무교육 요구도를 분석한 결과 최종학력($p=.044$), 총 임상경력($t=2.205$, $p=.030$), 사단급 이하 의무시설 근무 경력($t=2.444$, $p=.017$)에 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 최종학력의 경우 대학교 졸업의 간호장교가 대학교 졸업 이상의 간호장교보다 교육자에 대한 교육 요구도가 높게 나타났다. 총 임상경력의 경우 3년 미만 경력의 사단급 이하 의무시설 간호장교가 3년 이상 경력의 간호장교에 비해 교육자에 대한 교육 요구도가 높게 나타났다. 사단급 이하 의무시설 근무 경력의 경우 1년 미만 경력의 간호장교가 1년 이상 경력의 간호장교에 비해 교육자에 대한 교육 요구도가 높게 나타났다.

③ 관리자

사단급 이하 의무시설 간호장교의 일반적 특성에 따른 ‘관리자’의 직무교육 요구도를 분석한 결과 사단급 이하 의무시설 근무 경력($t=2.199, p=.031$)에 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 사단급 이하 의무시설 근무 경력이 1년 미만의 간호장교가 1년 이상의 간호장교에 비해 관리자에 대한 교육 요구도가 높게 나타났다.

④ 지도자

사단급 이하 의무시설 간호장교의 일반적 특성에 따른 ‘지도자’의 직무교육 요구도를 분석한 결과 총 임상경력($t=2.161, p=.034$), 사단급 이하 의무시설 근무 경력($t=2.716, p=.008$)에 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 총 임상경력의 경우 3년 미만 경력의 간호장교가 3년 이상 경력의 간호장교에 비해 지도자에 대한 교육 요구도가 높게 나타났다. 사단급 이하 의무시설 근무 경력의 경우 1년 미만 경력의 간호장교가 1년 이상 경력의 간호장교에 비해 지도자에 대한 교육 요구도가 높게 나타났다.

<표 13> 일반적 특성에 따른 영역별 직무교육 요구도

특성	구분	n	(n=83)			
			간호실무자 M±SD	교육자 M±SD	관리자 M±SD	지도자 M±SD
연령	≤25	29	1.68±8.98	8.29±6.10	6.49±8.02	6.41±9.36
	>25	54	0.17±7.87	3.42±7.83	4.61±8.81	2.44±8.35
	Z [†]		-1.194	-1.353	-1.056	-1.931
	p		.232	.176	.291	.053
결혼	미혼	68	1.65±7.98	5.87±6.36	5.77±8.83	3.89±9.28
	기혼	15	-3.59±8.39	1.72±6.05	2.95±6.87	3.53±6.92
	Z [†]		-1.338	-1.457	-1.095	-0.089
	p		.217	.145	.273	.929
최종학력	대졸	72	1.35±8.55	6.13±8.82	5.79±8.76	4.22±8.95
	대졸 이상	11	-3.54±4.13	-1.46±6.94	1.84±6.18	1.22±6.98
	Z [†]		-2.190	-2.010	-1.465	-0.921
	p		.029*	.044*	.143	.357
현재계급	중위	44	1.54±8.38	7.02±8.92	6.36±8.58	4.07±9.44
	대위	39	-0.25±8.11	2.97±7.77	4.02±8.43	3.55±8.28
	t		0.991	1.605	1.250	0.263
	p		.325	.112	.215	.793
총 임상경력	3년 미만	36	2.49±8.11	8.24±4.31	6.85±8.84	6.18±8.93
	3년 이상	47	-0.67±8.19	2.73±8.30	4.05±8.19	2.03±8.47
	t		1.756	2.205	1.490	2.161
	p		.083	.030*	.140	.034*
사단급 이하 의무시설 위치	전방	60	0.77±8.45	5.52±5.07	5.15±8.76	4.33±9.34
	후방	23	0.52±8.21	4.07±5.28	5.57±8.10	2.51±7.53
	Z [†]		-0.341	-0.020	-0.638	-0.250
	p		.733	.984	.525	.803
사단급 이하 의무시설 소속	연대급의무실	8	2.40±7.22	6.96±9.59	5.24±4.89	5.30±5.96
	신교대의무실	41	1.77±9.10	4.54±2.12	4.72±7.89	4.01±9.03
	사단의무근무대	34	-0.99±7.26	5.38±5.54	5.92±6.00	3.25±9.39
	X ^{2††}		2.149	0.943	0.222	0.968
p		.342	.627	.895	.616	
처음 사단급 이하 배치 시 계급	중위	68	1.08±8.44	5.75±2.40	5.34±8.52	3.86±9.01
	대위	15	-1.05±7.38	2.25±5.99	4.90±8.92	3.66±8.49
	Z [†]		-0.977	-0.616	-0.468	-0.083
	p		.329	.538	.640	.934
사단 근무 경력	1년 미만	32	1.15±9.22	8.92±4.68	7.81±9.45	7.04±9.15
	1년 이상	51	0.41±7.67	2.73±8.40	3.67±7.58	1.81±8.14
	t		0.390	2.444	2.199	2.716
	p		.697	.017*	.031*	.008*
직무교육 여부	유	51	-0.98±6.89	3.94±3.19	4.48±8.69	2.89±9.08
	무	32	3.38±9.57	7.01±8.18	6.51±8.28	5.33±8.43
	t		-2.413	-1.180	-1.054	-1.223
	p		.018*	.241	.295	.225

†Mann-Whitney U test, ††Kruskal-Wallis test

*p<.05

V. 논 의

본 연구는 사단급 이하 의무시설 간호장교들의 직무교육 요구도 측정을 위한 문항을 개발하고, 직무교육 요구도와 우선순위를 규명하기 위해 시도되었다. 사단 내 전반적인 의무를 간호장교가 담당하고 있는 실정을 비추어 볼 때, 간호장교의 자질향상이 군 의료서비스에 무엇보다 중요하다고 할 수 있다. 사단급 이하 의무시설 간호장교의 직무는 군 병원과 상이하어 이에 맞는 직무를 새롭게 배우고 익혀야 할 필요가 있으나, 아직까지 이들을 위한 체계적인 직무교육이 이루어지지 않은 시점에서, 본 연구가 이들을 위한 직무교육 프로그램 개발의 기초자료를 제시하여 연구의 의의가 있다고 볼 수 있겠다. 본 장에서는 연구의 주요 결과를 중심으로 논의하고자 한다.

1. 직무교육 요구도 파악을 위한 문항 개발

본 연구 대상자의 95.2%가 사단급 이하 의무시설 근무 시 직무교육이 필요하다고 응답하였고, 이는 간호사 직무교육에 관한 선행연구(송지숙, 2011; 이경실, 2011; 이영미 & 이애경, 2014)에서도 확인된바 지속적인 직무교육이 필요하다는 것은 더 이상 논란의 여지가 없으나, 구체적인 교육 요구도를 살펴볼 필요가 있다고 사료되었다. 그동안 수행된 선행연구는 사단의무근무대 간호장교의 업무(최지안, 현혜순 & 강점숙, 2008; 유명란, 서양숙, 강명숙 & 박진영, 2013; 현진숙, 나정순, 양주연 & 오유라, 2013)와 관련된 것으로, 본 연구는 사단급 이하 의무시설로 대상자의 범위를 확대시키고 실무자들의 직무교육 요구도를 파악했다는 점에서 의의가 크다고 볼 수 있다. 간호장교의 직무교육을 다룬 선행연구는 매우 부족한 실정으로, 다른 대상자에게 적용된 직무교육 요구도와 각종 일차 건강관리 제공자의 직무지침서 및 직무교육 내용은 간호장교와 사단이라는 특수한 대상자와 환경을 충분히 반영하지 못하였다. 그

러므로 문헌고찰 및 포커스 그룹 인터뷰 방법을 통해 사단급 이하 의무시설 간호장교의 직무교육 요구도를 파악하기 위한 문항을 개발하였다.

먼저 영역을 살펴보면, 사단의무근무대 간호장교를 대상으로 직무표준을 개발한 선행연구(유명란, 서양숙, 강명숙 & 박진영, 2013)에서는 ‘간호실무제공자’, ‘교육자’, ‘지도자’, ‘자문가’, ‘협동자’ 5가지 표준을 제시하였다. 본 연구에서는 기존의 선행연구와 차별되게 ‘관리자’의 영역을 추가하고, ‘자문가’와 ‘협동자’ 영역을 ‘지도자’ 영역에 포함하여 최종적으로 ‘간호실무자’, ‘교육자’, ‘관리자’, ‘지도자’의 4가지 영역을 구성하였다. 포커스 그룹 인터뷰에서 사단급 이하 의무시설에서 관리자 역할은 중요도와 수행 빈도가 높기 때문에 포괄적 의미의 지도자 보다 따로 분류하는 것이 더욱 타당하다는 의견이 많았다. 또한, 본 연구결과에서 4개의 영역 중 ‘관리자’의 중요도와 수행도 차이가 가장 크게 나타나, 간호장교 스스로 관리자 영역의 수행능력은 부족하나 해당 직무를 매우 중요하게 인식하고 있다고 평가된다. Borich(1980) 교육 요구도 결과에서도 ‘관리자’의 교육 요구도가 최우선순위로 나타나, ‘관리자’ 영역을 따로 분류하여 이와 관련된 세분화된 직무교육이 사단급 이하 의무시설 간호장교에게 매우 필요하다고 사료된다.

문항을 살펴보면, 사단의무근무대 간호장교의 업무 중 타부서 협조, 병동 및 외래 시설물 점검 등 행정업무의 중요지수와 수행 빈도가 가장 높고(현진숙, 나정순, 양주연 & 오유라(2013), 포커스 그룹 인터뷰에서도 타부서 업무에 관한 교육이 필요하다는 의견이 가장 많아, 기존의 선행연구(최지안, 현혜순 & 강점숙, 2008; 유명란, 서양숙, 강명숙 & 박진영, 2013; 현진숙, 나정순, 양주연 & 오유라, 2013)와 차별되게 부대 구매 및 중앙조달 약품 개념, DMIS를 통한 의무물품 신청 등의 군수과 관련 업무, 병사 공상, 현역 부적합 등 원무과/의정 관련 업무, 공문 작성 및 처리방법 등의 인사과 관련 업무 문항을 추가하였다. 유명란, 서양숙, 강명숙 & 박진영(2013)의 연구에서 6개월 이상 사단의무근무대에 근무하고 있는 간호장교를 대상으로 직무표준에 대한 실무적합성을 검증한 결과, 멸균물품 관리하기, 소모성 의무물자 관리하기, 협조체계 구축하기 등 총 3개 지표의 실무적합성이 80% 미만으로 나타나 본 연구와 상이하다. 이는 연구 사이의 시간적 차이로 보이며, 그 동안 사단급 이하

의무시설 간호장교의 역할이 선행연구 때보다 점차 확대되고 전문화되고 있다는 것으로 보인다.

기존 인력의 역할이 변화하거나 새로운 인력이 개발될 경우 그에 따른 업무분석 및 분장이 필요하고(전경자, 2003), 명확한 지침이 있어야 직무수행을 원활히 할 수 있다고 시사한 선행연구(윤순영 등, 2000; 전경자, 2003; 최지안, 현혜순 & 강점숙, 2008; 김분한 등, 2010; 유명란, 서양숙, 강명숙 & 박진영, 2013; 현진숙, 나정순, 양주연 & 오유라, 2013) 및 현재 건강, 보건, 의무와 관련된 대부분의 업무를 간호장교가 담당하고 있어 명확한 업무분장이 필요하다는 포커스 그룹 인터뷰를 바탕으로 간호업무분장 문항을 추가하였다. 본 연구 결과에서 간호업무분장에 대한 중요도가 평균 8.87로 매우 높게 인식되었고, 총 52문항 중 문항별 중요도와 수행도의 차이가 가장 크게 나타났으며 Borich(1980)교육 요구도 결과에서도 1번째로 교육 요구도가 높게 나타나 향후 사단급 이하 의무시설 간호장교를 위한 표준화된 업무 지침이 빠른 시일 내에 개발되어 이를 토대로 한 직무교육이 필요할 것으로 사료된다. 전체 문항의 Borich(1980)교육 요구도 점수의 평균이 5.39점을 고려할 때, 본 연구에서 새롭게 포함한 부대 구매 및 중앙조달 약품 개념 등의 군수와 업무(6.18), DMIS를 통한 의무물품 신청(7.38), 병사 공상, 현역 부적합 등 원무과/의정 관련 업무(8.56), 공문 작성 및 처리방법 등의 인사과 관련 업무(5.50), 간호업무분장(16.93)은 모두 평균 점수보다 높게 나타났다. 이러한 직무는 관리자급 간호장교의 경우 기본적으로 알고 있을 것이라고 가정하지만, 초급 간부들에게는 낯설고 어려운 내용으로 교육 요구도 점수가 높게 나타나 사단급 이하 의무시설 간호장교의 직무교육은 다른 교육과 구별되어야 함을 시사한다.

본 연구에서는 양적연구 뿐만 아니라 실무 적합성과 유용성을 높이기 위해 실무자를 중심으로 질적 연구인 포커스 그룹 인터뷰를 시행한 점에서 의의가 있다고 사료된다. 이 외 포커스 그룹 인터뷰에서 사단급 이하 의무시설의 경우 독자적으로 업무를 수행하여 자신의 역량에 대해 충분히 인정받을 수 있고, 타 병과에 대해 이해하고 함께 근무할 수 있으며, 간호 대상자인 병사들의 생활부터 훈련까지 직접 경험할 수 있는 좋은 기회라고 답하였다. 그러나 사단급 이하 의무시설에서 업무 중 해결해야 할

문제가 생겼을 때, 어떤 지침서나 자료를 참고해야 하는지, 어디에서 자료를 구할 수 있는지, 누구에게 조언을 구해야 하는지 등 이용할 수 있는 정보가 부족하고, 심리적 외로움을 느낀다고 말하였다. 이는 간호사들이 간호지식이나 기술을 배우려고 노력하지만 충분한 자원이나 자료를 이용하지 못한다고 제시한 곽미정(2007) 연구와 평균 18년 이상 간호장교로 근무한 20명을 대상으로 이들이 간호장교의 삶을 오랫동안 유지할 수 있었던 요인을 분석한 연구에서 갈등이나 문제가 생겼을 때 해결할 수 있는 많은 자원과 정보가 존재하고 주변 사람들의 긍정적인 지지를 그 요인 중에 하나로 언급한 Angela S. Prestia(2015)의 연구와 유사하다. 그러므로 군 인트라넷 게시판, 고충 처리반 등을 운영하여 서로의 정보와 경험을 공유하고 대화할 수 있도록 조직적 차원에서 적극적인 관리와 지지가 필요하다고 사료된다.

2. 사단급 이하 의무시설 간호장교의 직무교육 요구도

본 연구 대상자의 직무 중요도는 평균평점 7.74점, 수행도는 평균평점 7.30점으로 나타나 수행도에 비해 직무 중요도를 더 높게 인지하고 있는 것으로 나타났다. 이는 탄자니아 간호사를 대상으로 간호역량의 중요도와 수행도를 조사한 박선희(2014)의 연구, 전문직으로서 간호사의 핵심역량 중요성과 수행수준에 대해 분석한 신희숙(2010)의 연구와 일치한다. 간호사가 수행하는 직무는 대부분 대상자의 생명 및 안위와 밀접한 연관이 있고, 간호장교의 경우 사단 내 전반적인 의무를 담당하는 전문 의료인으로서 책임감이 매우 크기 때문에 스스로의 능력보다 직무 중요도를 더 높게 평가하는 것으로 볼 수 있다.

본 연구 대상자의 직무 중요도와 수행도가 가장 높게 나타난 영역은 모두 '교육자'로, 사단의무근무대 간호장교의 직무 중요도 및 수행 빈도가 교육자 영역에서 가장 높게 나타난 유명란, 서양숙, 강명숙 & 박진영(2013)의 연구와 유사하다. 그러나 사단의무근무대 간호장교의 자가 능력(수행도)과 중요지수가 활동 및 개인위생, 응급 처치 등의 간호실무자 영역에서 가장 높게 나타난 현진숙, 나정순, 양주연 & 오유라

(2013)의 연구와 상이하다. 사단의 환자 중증도가 군 병원보다 낮아 직접간호의 수행 빈도가 낮고, 군 조직의 특성상 집단생활을 하며 그 구성원이 대부분 20~30대의 청년이라는 점을 고려할 때 군 특수질환, 감염, 건강한 생활습관 등의 문항이 민간 지역사회 간호업무와 구별된다는 취지안, 현혜순 & 강점숙(2008)연구를 통해, 군 전투력의 기본인 장병들의 건강유지 및 증진을 위한 각종 예방활동이 대부분 교육을 통해 이루어지기 때문이라 판단된다.

Borich(1980) 교육 요구도 공식을 적용한 결과, 본 연구 대상자들의 직무교육 요구도는 4개의 영역 중 ‘관리자’에서 최우선순위로 나타났다. 이는 사단의무근무대 간호장교가 근무하기 전 부담을 느끼는 업무로 의무장비 및 물자 관리하기를 응답한 윤원숙 등(2006)의 연구, 임상간호사를 대상으로 직무교육 요구도 조사한 김영희(2000)연구에서 의학기술 발전에 따라 새로운 전문지식과 기술을 요하는 특수 분야에 대한 교육 요구도가 가장 높게 나타난 결과와 대전지역 병원 간호사에게 가장 필요한 직무교육으로 급변하는 의료 환경 속에서 질 높은 간호를 제공하기 위한 외국의 새로운 간호술을 응답한 이경실(2011)의 연구와 일맥상통한다. 즉, 의료 환경 및 역할이 변화하고 대상자의 요구에 부응한 양질의 의료서비스를 제공하기 위해서는 새로운 분야에 대한 직무교육이 필요하다(Griscti, & Jacono, 2006; Nalle, Wyatt, & Myers, 2010). 물자 및 장비 관리, 병력관리, 각종 행정 업무 등은 대부분 군 병원 선임급 간호장교들이 담당하므로 현재 사단급 이하 의무시설에서 근무하는 초급 간호장교들에게는 새롭고 특수한 분야이다. 미군의 경우(Army nurse corps, ANC), 지역사회와 전투부대 사례관리를 특수 분야로 분류하여 지역사회 간호장교에게 9주간의 집체교육을 제공하고, 사례관리 간호장교는 웹기반 프로그램을 통해 특수 교육이 이루어지고 있는 점을 고려할 때, 사단급 이하 의무시설 간호장교를 위한 별도의 교육이 이루어져야 할 것이라 사료된다. 본 연구에서는 ‘간호실무자’ 영역에서 가장 낮은 교육 요구도가 나타난 반면, 병원 간호사를 대상으로 수행된 선행연구(전인숙, 2005; 광미정, 2007; 정명진, 2012; 박선희, 2014)에서는 질병치료에 필요한 의학적 지식이나 응급간호, 중환자 간호 등의 간호실무와 관련된 교육 요구도가 가장 높게 나타났다. 이는 연구 대상자, 근무 환경, 임상경력, 조사 시기, 연구 도구 등에 따라 교육

요구도가 다르게 나타난다는 선행연구(마희경, 2001; 송지숙, 2011; 이경실, 2011)의 결과를 지지한다.

문항별 연구 대상자의 교육 요구도를 살펴보면 52문항 중 ‘간호업무분장’에 대한 교육 요구도가 가장 높은 순위로 나타났고, ‘CPR 체계 구축 및 유지’, ‘사단 내 응급환자 발생 시 응급처치 및 후송’의 순으로 교육 요구도가 나타났다.

조직의 리더는 한 조직을 효율적으로 운영하기 위해서 구성원의 능력을 고려하고 이들의 의견을 수렴하여 필요한 곳에 적절하게 배치할 줄 알아야 한다(이병진, 2014). 대상자에게 질 높은 간호를 제공하기 위해서 간호장교는 의무병, 의무부사관 등의 의료요원이 자신의 능력을 최대한 발휘하고 이끌어낼 수 있도록 업무의 범위를 파악하고 배치해야 한다. 간호장교 혼자 사단 내 모든 의무업무를 수행할 수 없으므로 의무요원을 적재적소에 배치하여 상호보완적으로 조직을 운영해 나가야 한다. 공정하고 합리적인 업무분장은 구성원의 적응과 수용도, 만족도에 큰 영향을 줄 수 있다는 임미희, 한수진 & 정재연(2004)의 연구와 이병진(2014)의 연구 및 간호장교의 역할 확대로 기존 담당자와의 업무 경계가 모호하다는 포커스 그룹 인터뷰 내용을 바탕으로, 사단 내 전문 의료인으로서 전반적인 의무를 이끌어 나가야 하는 간호장교에게 업무분장은 매우 중요하고 중추적 역할을 하는 것이라 볼 수 있다.

CPR 체계 구축 및 유지와 사단 내 응급환자 발생 시 응급처치 및 후송은 간호대상자의 생명과 밀접한 연관이 있는 것으로, 사단의무근무대 간호장교 업무 중 인공호흡법 적용, 환자 호흡 사정 및 기도 유지기 적용, 심장 압박 마사지와 같은 호흡간호의 긴급도와 중요지수를 높게 평가한 현진숙, 나정순, 양주연 & 오유라(2013)의 연구와 유사하다. 군 병원에 비해 사단급 이하 의무시설은 CPR과 관련된 체계나 교육, 평가 등이 부족한 상태이다. 군 병원은 의료진과 입원환자의 구성비가 높고 대부분의 사람들이 환자의 생명과 직접적으로 연관 있는 CPR를 중요하게 생각하지만, 사단급 이하 의무시설에는 의료진과 입원환자가 소수이고 타병과의 업무 중요도가 더 높게 평가되어 이에 대한 지원이 부족하다는 포커스 그룹 인터뷰 내용을 바탕으로 간호장교 개인이 아닌 조직적 차원에서 관련 부서 및 사단 지휘관에게 CPR의 중요성 및 체계 구축의 필요성 인지시키고, 사단급 이하 의무시설 간호장교를 위한 지속적인 교육 및 평가가 필요하다고 사료된다.

현재 국군간호사관학교에서는 사단급 이하 의무시설 간호장교의 외상 및 응급상황 대처능력을 향상시키기 위해 보직 이후이지만 외상간호핵심과정(Trauma Nursing Core Course; TNCC)를 이수하도록 정책적인 지원을 하고 있다(유명란, 서양숙, 강명숙 & 박진영, 2013). 이 외 군내 여성 근무자를 위한 산전간호, 정신건강간호, 군 보건간호과정, 금연관리자 교육, 기본심폐소생술 등으로 보수교육이 이루어지고 있다. 그러나 본 연구 대상자의 38.6%가 직무교육을 받지 못하였다고 응답하였는데, 간호 업무가 많아 자리를 비우기 어렵거나, 교육 기회가 없었거나, 교육 장소까지 거리가 멀거나, 병원 위주의 교육이거나, 실습의 기회가 적고 세부적이지 않아 실무에서 활용도가 낮거나, 지휘관이 허락 하지 않는 등의 이유로 교육을 받기 어렵다고 하였다. 이는 간호사 직무교육 불참 이유에 대해 조사한 선행연구(김영희, 2000; 전인숙, 2005; 마희경, 2001; 이경실, 2011; Richards & Potgleter, 2010)와 유사하다. 산업 간호사의 직무교육 실태를 조사한 마희경(2001)의 연구에서 실무에 필요한 정보를 취득하는 방법으로 세미나, 학회, 보수교육 등(79.4%), 전문잡지(68.1%), 인터넷(65.8%)로 나타나, 군 인트라넷을 이용한 동영상 및 온라인 교육 등의 다양한 방법을 고려해 볼 수 있다. 또한, 간호병과에서는 연간 교육 계획을 사전에 수립하여 간호장교뿐만 아니라 관련 부서 및 사단 지휘관에게 공지하고 직무교육의 필요성을 강조하여 많은 간호장교들이 직무교육에 참여할 수 있도록 노력을 기울여야 할 것이다.

마희경(2001)은 산업 간호사는 임상과 차이가 있는 전문영역으로 폭넓은 지식과 정보를 습득하고 산업 간호 업무의 전문성을 위해 의료인 보수교육 이외 별도의 직무교육이 필요하다고 언급하였다. 산업 간호사, 보건교사, 보건진료원 등의 일차 건강관리 제공자는 그 역할이 병원 간호사와 상이하야 새로운 직무교육이 필요하다는 선행연구(임은영, 2008; 박경선, 2012; 김애숙, 2015; 박지연 등, 2015)를 바탕으로, 사단 내 일차 건강관리 제공자 역할을 담당하는 사단급 이하 의무시설 간호장교의 역할 정립과 양질의 간호를 제공하기 위해 직무교육 및 민간 전문 간호사 교육과정처럼 석사학위 수준의 교육과정을 개설해야 한다는 유명란, 서양숙, 강명숙 & 박진영(2013)의 주장을 지지한다. 더 나아가 간호사 보수교육 시 원하는 교육 방식으로 ‘강의와 실습을 병행하는 워크숍’, ‘현장견학이나 시청각 교육’을, 교육 강사로 ‘각 분야별 전문인’, ‘외부

전문 강사' 로 응답한 선행연구(마희경, 2001; 이경실, 2011; 정명진, 2012; 이영미 & 이해경, 2014)를 근거로, 직무교육은 간호장교가 실제 사단에서 혼자 근무할 때 적용할 수 있도록 실습이 병행된 교육으로 구성되어야 하고, 의무 물자/장비, 의약품 관리와 같이 타부서와 관련된 교육은 해당 부서의 실무자에게 받을 수 있도록 교육적 접근이 필요할 것으로 사료된다.

사단급 이하 의무시설 간호장교의 일반적 특성에 따른 직무교육 요구도를 파악한 결과, 최종학력, 총 임상경력, 사단급 이하 의무시설 근무 경력, 사단급 이하 의무시설 근무 시 직무교육 여부에 따라 직무교육 요구도에 유의한 차이가 있었다.

최종학력과 총 임상경력의 경우, 대학교 졸업의 간호장교가 대학교 졸업 이상의 간호장교에 비해 '간호실무자', '교육자'에 대한 교육 요구도가 높게 나타났고, 총 임상경력이 3년 미만의 간호장교가 3년 이상의 간호장교에 비해 '교육자', '지도자' 영역에서 교육 요구도가 높게 나타났다. 이경실(2011)의 연구에서는 대학원 재학이상의 간호사가 전문대학 졸업자나 4년제 대학 졸업자보다 간호이론에 대한 직무교육 요구도가 높았고, 10년 이상의 경력을 가진 간호사가 1~3년 미만의 경력자나 3~5년 미만 경력자보다 간호이론에 대한 직무교육 요구도가 높게 나타나 본 연구와 상이하다. 병동 간호사의 경우 학력과 경력이 높아질수록 직위가 높아져 병동 운영상 필요한 지식과 책임량이 많아지므로 이에 대한 교육 요구도가 높아진 반면, 본 연구 대상자는 사단 내에서 다양한 업무를 독자적으로 수행할 때 스스로 판단하고 책임져야 하는 경우를 많이 경험함으로써 학력과 총 임상경력이 낮을수록 자신의 지식과 기술의 부족함을 절실하게 느껴 교육 요구도가 높게 나타난 것으로 생각된다.

사단급 이하 의무시설 근무 경력의 경우 1년 미만의 간호장교가 1년 이상의 간호장교에 비해 간호실무자를 제외한 '교육자', '관리자', '지도자' 영역에서 교육 요구도가 높게 나타났다. 간호사의 교육 요구도가 현재 근무지 경력에 따라 다르게 나타난 선행연구(전인숙, 2005; 송지숙, 2011)의 결과와 유사하다. 총 임상경력이 많더라도 새로운 부서로 이동하면 더 낮은 단계의 실무수준을 나타낸다는 전인숙(2005)의 연구처럼, 사단급 이하 의무시설의 직무는 군 병원과 상이하므로 새로 근무하게 되는 간호장교는 계급에 관계없이 모두 새로운 직무에 대한 교육이 필요한 것

으로 사료된다. 군 병원에 비해 환자 중증도가 낮고 간호실무의 수행 빈도가 낮게 나타난 유명란, 서양숙, 강명숙 & 박진영(2013)의 연구와 직접적인 환자간호보다 교육, 관리, 지도 등의 업무를 더 많이 수행한다는 포커스 그룹 인터뷰를 바탕으로 간호 실무자 영역이 제외된 것으로 추측할 수 있다.

사단급 이하 의무시설 근무 시 직무교육 여부의 경우 직무교육을 받지 않은 간호장교가 교육을 받은 간호장교에 비해 '간호실무자' 영역에 대한 교육 요구도가 높게 나타났다. 이는 직무교육 경험이 있는 중소병원 간호사가 경험이 없는 중소병원 간호사에 비해 간호행정과 관련된 직무교육 요구도가 높게 나타난 이영미 & 이해경(2014) 연구와 상이하다. 현재 군내 거의 모든 병과에 여군이 배치되고, 정부의 출산장려 정책으로 임신여군에 대한 지원을 강화되면서(송명진, 2014) 간호장교의 역할이 더욱 중요하게 되었다. 그러나 본 연구 대상자의 92.8%가 30세 이하, 81.9%가 미혼으로 임신 여군 관리에 대한 지식과 경험이 부족할 것으로 판단된다. 또한, 정신과 주특기가 아닌 일반 간호장교의 경우 대부분 학부 이외의 정신과 임상 경험이 부족하고, 금연, 비만, 절주 등과 같은 간호증진사업은 상급부대에 실적을 보고해야 하므로 교육의 기회가 없었던 간호장교들이 스스로의 부족함을 느껴 교육의 필요성을 절실히 느끼고 체계적인 교육을 통해 정확하게 배우고 익혀 총체적인 간호를 제공하고자 함으로 여겨진다.

3. 연구의 제한점

본 연구는 사단급 이하 의무시설에 근무하거나 근무한 경험이 있는 간호장교를 대상으로 편의표출을 활용하여 대상자를 선정 한 후 직무교육 요구도를 파악한 것으로 부대의 위치, 특성이나 배경 등이 직무교육 요구도에 영향을 미칠 수 있으므로 본 연구의 결과를 전체 사단급 이하 의무시설 간호장교에게 일반화하여 적용하는데 주의할 필요가 있다.

첫째, 개발된 연구도구는 문헌고찰 및 포커스 그룹 인터뷰 방법을 통해 선정하고 세부영역별 개방형 질문을 통해 다양한 의견이나 요구도를 수용하고자 노력하였으나, 주관적인 특성을 나타낸다. 향후 사단급 이하 의무시설 간호장교의 직무교육 요구도를 객관적이고 타당하게 측정할 수 있는 방안이 제시될 필요가 있다.

둘째, 사단급 이하 의무시설은 연대급의무실, 신교대의무실, 사단의무근무대 등을 포함하는 용어로 각 소속에 따라 간호장교 및 군의관 인력, 간호업무분장, 간호대상자 등이 다르므로 이에 따른 세분화된 교육 요구도 조사가 필요하다.

4. 연구의 의의

본 연구가 군과 간호학의 실무 및 연구 측면에서 가지는 의의는 다음과 같다.

첫째, 사단급 이하 의무시설 간호장교에게 필요한 교육 요구도를 파악하여 향후 직무교육 프로그램 개발의 기초자료를 제공하였다.

둘째, 사단급 이하 의무시설 간호장교의 역량강화를 위해 실무자의 교육 요구가 반영된 직무교육이 필수적임을 인식시키고 확산시켜 나갈 수 있을 것으로 기대된다.

셋째, 본 연구는 양적연구 뿐만 아니라 실무자를 대상으로 포커스 그룹 인터뷰를 시행하여, 실무 적합성과 유용성을 높이고 사단급 이하 의무시설 간호장교에 대한 이해의 폭을 넓혀 이들을 위한 교육 전략 및 군 보건의료정책 수립에 필요한 자료를 제공하였다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 2단계로 진행하였고, 1단계는 연구 대상자의 직무교육 요구도를 파악하기 위한 문항을 개발하는 방법론적 연구이다. 선행연구와 현재 사단급 이하 의무시설에서 사용하고 있는 간호 업무지침 및 편람, 산업 간호사의 직무 지침서 및 직무교육 내용 등을 고찰하여 예비문항을 구성하였다. 포커스 그룹 인터뷰를 통해 이를 수정·보완하였고, 인터뷰 대상자는 최근 3년 이내 사단급 이하 의무시설에서 1년 6개월 이상 근무한 간호장교 6명을 임의 표본 추출하여 2015년 10월 1회에 걸쳐 본 연구자가 진행하였다. 2단계는 사단급 이하 의무시설 간호장교의 직무교육 요구도를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구 대상자는 사단급 이하 의무시설에 근무하거나 최근 3년 이내에 근무한 경험이 있는 간호장교 총 83명으로 해당 부대를 방문하거나 우편을 이용하여 자료를 수집하였다. 자료 수집기간은 2015년 10월 14일부터 11월 15일까지 총 4주간 진행하였고, 연구도구의 신뢰도 Cronbach's Alpha 값은 .964로 나타났다. 수집된 자료의 분석을 위해 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 기술통계, t-test, ANOVA, Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis test를 시행하였고, 직무교육 요구도와 우선순위는 Borich 교육 요구도 공식을 이용하여 도출하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1. 직무교육 요구도 측정을 위한 문항은 문헌고찰 및 포커스 그룹 인터뷰를 통해 개발되었고, 최종적으로 '간호실무자', '교육자', '관리자', '지도자'의 4개 영역과 52개 문항으로 구성되었다.
2. 본 연구 대상자는 대부분 여성으로, 평균 연령은 26.58 ± 2.32 세이며, 결혼 상태는 미혼, 최종학력은 대학교 졸업이 많았다. 현재 계급은 중위가 대위보다 많았

으나 비슷한 분포를 나타냈고, 총 임상경력은 1년 이상 3년 미만이 가장 많았으며, 사단급 이하 의무시설 근무 경력은 1년 이상 2년 미만이 많았다. 사단급 이하 의무시설 근무 시 직무교육을 받은 대상자가 더 많았고, 대부분의 대상자가 사단급 이하 의무시설 근무 시 직무교육이 필요하다고 응답하였다.

3. 본 연구 대상자의 직무 중요도는 520점 만점 중 총점 402.91 ± 50.06 점, 최대 평균평점 10점에 평균 7.74점으로 '교육자' 영역이 가장 높았고, 직무 수행도는 총점 379.78 ± 57.19 점, 평균 7.30점으로 '교육자' 영역이 가장 높게 나타났다. 중요도와 수행도의 차이는 총점 23.68 ± 51.01 점, 평균 0.44점으로, 가장 차이가 크게 나타난 영역은 '관리자', 문항은 '간호업무분장' 으로 나타났다.
4. 직무교육 요구도를 Borich 교육 요구도 공식으로 파악한 결과, 가장 교육 요구도가 높게 나타난 영역은 '관리자', 문항은 '간호업무분장' 으로 나타났다.
5. 일반적 특성에 따른 영역별 직무교육 요구도를 분석한 결과 최종학력, 총 임상 경력, 사단급 이하 의무시설 근무 경력, 사단급 이하 의무시설 근무 시 직무교육 여부에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

이상의 결과에서 사단급 이하 의무시설 간호장교들은 모든 영역에서 본인의 직무 수행능력보다 직무의 중요도를 더 높게 평가하였고, 4개 영역 중 '관리자' 에 대한 교육이 최우선순위로 확인되었다. 간호장교 개인적 차원에서 스스로 자질 개발을 위한 꾸준한 노력이 필요하고, 조직적 차원에서 사단급 이하 의무시설 간호장교의 교육 요구도가 반영된 지속적이고 체계적인 직무교육 프로그램 개발이 필요하다. 보다 구체적으로 각 집단의 특성을 고려하여 사단급 이하 의무시설 간호장교의 신규교육 및 보수교육이 이루어져야하며, 온라인 교육, 집체교육, 시뮬레이션 교육, 실습, 워크숍 등의 실제적인 교육이 필요하다. 나아가 사단급 이하 의무시설 간호장교들이 직무교육에 적극적으로 참여할 수 있도록 사전에 연간 교육 계획 수립이 필요하고, 이들을 위한 지속적인 연구 및 학회, 집담회 등이 전문가를 중심으로 이루어져야 할 것이다.

2. 제언

본 연구의 결과를 기반으로 사단급 이하 의무시설의 간호장교를 위한 직무교육 프로그램을 개발하고 정책적 제언을 위한 추후 연구방향과 간호 실무에 대해 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 1) 사단급 이하 의무시설 간호장교의 표준화된 업무 지침을 개발하고, 이를 토대로 실무자들의 직무교육 요구도에 대한 반복연구를 제언한다.
- 2) 교육 요구도가 높게 나타난 직무에 대해 체계적이고 실제적인 교육 시행을 위해 실무자들이 선호하는 교육 방법, 시기, 장소 등에 대한 추가연구를 제언한다.
- 3) 직무교육 프로그램 개발 시, 소속, 계급 등 다양한 집단에 적합하도록 단계적이고 순차적으로 내용을 구성하고 실시하는 전략에 대한 연구를 제언한다.



참고문헌

- Altschuld, J. W., Talylor, W. D., & Canelos, J. (1982). Classifying needs assessment strategies for teaching purposes. *Paper presented at the annual meeting of the Evaluation Research Society, Baltimore, Maryland.*
- American Nurses Credentialing Center. (2009). *Application manual : accreditation program.* New York, NY: ANCC.
- Angela S. Prestia. (2015). Chief Nursing Officer Sustainment: A Phenomenological Inquiry. *The Journal of nursing administration* 45(11), 575-581.
- Army Nurse Corps. (2012). <http://armynursecorps.amedd.army.mil>
- Bahn, M. D. (2007). Orientation of nurses towards formal and informal learning: Motives and perceptions. *Nurse Education Today*, 27, 723-730.
- Bibb, S. C., Malebranche, M., Crowell, D., Altman, C., Lyon, S., Carlson, A., Miller, S., Miller, T., & Rybarczyk, J. (2003). Professional development needs of registered nurses practicing at a military community hospital. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 34(1), 39-45.
- Borich, G. D. (1980). A needs assessment model for conducting follow-up studies. *Journal of Teacher Education*, 31, 39-42.
- Carter, L., & Rukholm, E. (2008). A study of critical thinking, teacher-student interaction, and discipline-specific writing in an online educational setting for registered nurses. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(3), 133-138.
- DeSilets, L. D. (2007). Needs assessments: An array of possibilities. *The*

- Journal of Continuing Education in Nursing*, 38(3), 107–112.
- Griscti, O., & Jacono, J. (2006). Effectiveness of continuing education programmes in nursing: literature review. 2006 The Authors. *Journal compilation*, 449–456.
- Halcomb, E. J., & Andrew, S. (2005). Triangulation as a method for contemporary nursing research. *Nurse Researcher*, 13(2), 71–82.
- Kaufman, R. A. (1972). Educational system planning. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall, Inc.
- Nalle, M. A., Wyatt, T. H., & Myers, C. R. (2010). Continuing education needs of nurses in a voluntary continuing nursing education state. *The Journal of continuing education in nursing*, 41(3), 107–115.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2012). Nursing research(9th ed.). Wolters Kluwer Health: Lippincott Williams & Wilkins.
- Richards, L. & Potgleter, E. (2010). Perceptions of registered nurses in four state health institutions on continuing formal education. *Curationis*, 33(2). 41–50.
- Vogt, D.S., King, D. W., & King, L. A. (2004). Focus groups in psychological assessment: Enhancing content validity by consulting members of the target population. *Psychological Assessment*, 16(3), 231–243.
- White CH. Maguire MC. (1973). Job satisfaction and dissatisfaction among hospital nursing supervisors: The applicability of Herzberg' theory. *Nursing Research*, 22(1), 25–30.
- Xiao, L. D. (2006). Nurse educator's perceived challenges in mandatory continuing nursing education. *International Nursing Review*, 53, 17–223.
- 개정 산업간호 직무지침. (2007). 사단법인 한국산업간호협회.
- 고정희, 허정, 한미라. (2014). 서울지역 간호사 보수교육 실시 분석 : 오프라인교육 중심으로. *디지털융복합연구*, 12(6), 527-538.

- 곽미정. (2007). *간호사의 임상경력별 간호역량에 따른 실무교육 요구도*. 석사학위 논문, 고려대학교.
- 국방부 軍의무발전 추진경과 및 병원혁신 추진계획 보고(2007).
- 김분한, 최상옥, 정복례, 유양숙, 김현숙, 강경아. 유수정, 정연. (2010). 호스피스 완화 간호사 역할구명을 위한 직무분석. *한국호스피스완화의료학회*, 13(1), 13-22.
- 김순양, 전기우. (2012). 우리나라 교육불평등 대처 정책의 우선순위 설정 : 일반교사를 대상으로 한 Borich 요구도 분석(Needs Analysis). *한국정책연구*, 12(3), 15-45.
- 김애숙. (2015). *보건교사의 교육경력과 학교급에 따른 연수실태와 연수내용 요구도 분석*. 석사학위논문, 인하대학교.
- 김영입, 김순례, 김희결, 이종은, 김영희. (2007). 산업간호사의 근무조건 실태 분석. *한국직업건강간호학회지*, 16(2), 130-8.
- 김영희. (2000). *임상간호사의 실무교육현황과 만족도에 관한 연구*. 석사학위논문, 한양대학교.
- 김희결. (2006). 산업 전문간호사 활용방안에 관한 토론 - 교육 및 학술적 측면. *한국직업건강간호학회 학술대회*, 2006(1), 61-3
- 노경숙, 장민영, 정옥주. (2004). 사단의무시설이용 환자만족도 조사연구. *군건의학학술지*, 35(1), 195-219.
- 대한간호협회·대한간호정책연구소. (2004). 국민 건강권 보장을 위한 간호법 제정. *대한간호정책연구소*, 단행본.
- 마희경. (2001). *산업간호사의 업무특성에 따른 직무보수교육의 실태 및 요구도 분석*. 석사학위논문, 연세대학교.
- 문희정. (2013). 에너지그램에 기초한 집단상담프로그램이 군 초급간부의 직무태도에 미치는 효과. *한국에너지그램학회지*, 10(1), 9-36.
- 박경선. (2012). *보건교사의 역량모형 개발*. 박사학위논문, 인하대학교.
- 박상욱. (2012). *국내 기업 HRD 담당자의 퍼포먼스 컨설팅 역량에 대한 교육 요구도 분석*. 석사학위논문, 한양대학교.
- 박선희. (2014). *탄자니아 간호사의 간호역량 수준 및 교육 요구도 : 무힘빌리 국립병*

- 원을 중심으로. 석사학위논문, 연세대학교.
- 박영숙, 유정미. (2005). 사단급이하 의무시설의 진료여건 개선을 위한 연구. *군진의학 학술지*, 36(1), 27-35.
- 박지연, 서민규, 김형숙, 유경희, 전경자. (2015). 신규 보건진료원을 위한 비판적 사고 수업설계 및 운영평가. *한국간호교육학회지*, 21(1), 141-149.
- 백은숙. (2006). *군 의료복지 개선 방안에 대한 연구*. 석사학위논문, 대전대학교.
- 사업장 보건관리 실무. (2008). 한국산업안전보건공단 산업보건국.
- 산업안전보건법 시행규칙 39조(안전보건관리책임자 등에 대한 직무교육, 2015)
- 송명진. (2014). 여군 인력의 효율적 운영방안에 관한 연구. *군사발전연구*, 8(1), 91-113.
- 송지숙. (2011). *간호사의 간호역량 수준과 교육요구분석*. 석사학위논문, 순천향대학교.
- 신효숙. (2010). *간호사의 핵심역량 중요성 인식과 교육요구 분석*. 석사학위논문, 아주대학교.
- 야전교범 14-1(2011). 의무지원. 육군본부
- 오미숙. (2012). *(포커스 그룹 인터뷰를 통하여 살펴 본) 간호사의 업무환경 조성을 위한 멘토링 프로그램 방안 모색에 관한 연구*. 석사학위논문, 고려대학교.
- 유명란, 서양숙, 강명숙, 박진영. (2013). 사단의무근무대 간호장교 직무표준 개발. *군진간호연구*, 31(2), 1-30.
- 유문숙, 정명숙. (2008). 병원 간호사의 질 관리 및 의료기관평가제도에 대한 인식과 간호업무성과와의 관계. *간호행정학회지*, 14(3), 260-267.
- 유선주, 장현숙, 김묘경, 최윤경, 성영희, 김을순, 박월희. (2007). 의료기관 종별 간호 인력 활용방안에 관한 연구. *임상간호연구*, 13(2), 157-172.
- 윤순녕, 김순례, 김영임, 송영숙, 안정혜, 전경자, 조동란, 김정희. (2000). 산업 간호사의 의료행위 직무지침서 활용 및 의료행위직무 수행실태. *한국직업건강간호학회지*, 9(1), 5-17.
- 윤원숙, 권명옥, 박정학, 조미경, 배희순, 송연화. (2006). 일부 사단지역 장병들의 보건 의료사업 만족도 및 요구도 조사. *군진간호연구*, 24(1), 1-29.
- 이경실. (2011). *대전지역 병원 간호사의 직무교육 요구도*. 석사학위논문, 을지대학교.

- 이병진. (2014). *공립일반고 교사가 지각하는 교무업무분장의 공정성과 교직원생활 만족도와와의 관계*. 석사학위논문, 인천대학교.
- 이영미, 이해경. (2014). 간호사의 직무교육관련특성과 직무교육요구. *한국생활환경학회지*, 21(5), 731-740.
- 임미희, 한수진, 정재연. (2004). 치과위생사의 업무 및 업무분장에 관한 치과의사의 인식에 대한 연구. *대한치과위생학회지*, 6(1), 71-86.
- 임은영. (2008). *보건교사 헌신에 영향을 미치는 변인연구*. 석사학위논문. 한국교원대학교.
- 장병근. (2003). *군 병원 의료서비스 만족도 영향요인 분석 연구*. 석사학위논문, 건양대학교.
- 전경자. (2003). 산업전문간호사의 직무. *한국산업간호학회 학술대회*, 13-8
- 전경자. (2005). 산업전문간호사 교육과정 운영방안에 관한 연구. *한국직업건강간호학회지*, 14(1), 34-43.
- 전경자, 주혜주, 김영미. (2011). 산업간호사의 역할 경험. *한국직업건강간호학회지*, 20(3), 250-60.
- 전인숙. (2005). *혈액투석식 간호사의 경력단계별 행동지표개발과 실무교육 요구도*. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 정기영, 김종호, 이도학, 양동희. (2011). 군 의료의 역할과 기능 재정립을 통한 한국형 군 의료모델 개발(사단급 이하 일차의료를 중심으로). *대한군진의학학술지*, 42(1), 23-38.
- 정명진. (2012). *중소병원 간호사의 병원 내 실무교육에 대한 요구도, 수용도 및 만족도 조사*. 석사학위논문, 남부대학교.
- 정옥주, 현진숙. (2003). 사단이하 의무시설 이용 만족도 조사연구. *군진간호연구* 21(-), 5-43.
- 최경혜, 윤원숙, 구정아. (2005). 간호병과 중■장기 발전계획. *군진간호연구*, 23(-), 1-55.
- 최지안, 현혜순, 강점숙. (2008). 사단의무근무대 간호업무 개발. *군진간호연구*, 26(1) 1-18.
- 최지혜. (2015). *어르신들을 위한 식생활 영양교육 교수학습과정안 개발*. 석사학위논문, 충남대학교.
- 황병덕, 임복희, 최령. (2010). 군 의료기관 이용 경험자의 군 의료서비스에 대한 인식.

보건의료산업학회지, 4(1), 125-34.

황은정. (2011). 공공병원의 공공보건의료사업 교육프로그램 개발을 위한 담당자들의 교육요구도. *한국간호과학회*, 41(3), 393-402.

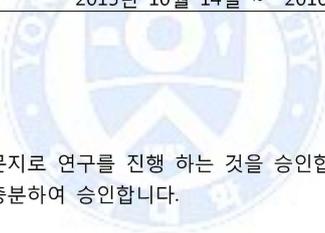
현진숙, 나정순, 양주연, 오유라. (2013). 사단의무근무대 간호장교의 업무분석. *군진간호연구*, 31(1), 56-76.



부록 1. 기관생명윤리심의위원회(IRB) 승인

기관생명윤리위원회 결과 통보서

주소 : 서울특별시 서대문구 연세로 50 e-mail : nursingirb@yuhs.ac Fax : 02-392-5440

심 의 번 호	간대 IRB 2015-0021-3		발 승 일 자	2015.10.14
심 의 종 류	<input type="checkbox"/> 신규심의 <input type="checkbox"/> 재심의 <input checked="" type="checkbox"/> 변경심의 <input type="checkbox"/> 지속심의 <input type="checkbox"/> 종료 및 결과보고 <input type="checkbox"/> 기타심의()			
연 구 과 제 명	사단급 이하 의무시설 간호장교를 위한 직무교육 요구도			
연 구 자	연구책임자	소속	직위	성명
		연세대학교 간호대학	석사생	송 진
연 구 종 류 (중복표시가능)	중재 연구	<input type="checkbox"/> 의약품/의료기기 이용 <input type="checkbox"/> 생물학적 동등성 시험 <input type="checkbox"/> 화장품/시술법 등 사용 <input type="checkbox"/> 음식/건강기능식품 등 섭취 <input type="checkbox"/> 소음, 물리적 자극 등 환경 조작 <input type="checkbox"/> 기타(모바일 기기 이용)		
		<input type="checkbox"/> 비침습적 <input type="checkbox"/> 침습적		
		상호작용 연구	<input checked="" type="checkbox"/> 설문지 작성 <input checked="" type="checkbox"/> 인터뷰/면담 <input type="checkbox"/> 행동관찰 <input checked="" type="checkbox"/> 기타(녹음)	
연 구 계 획 기 간	IRB 승인 일 이후 ~ 2016년 2월 28일			
심 의 일 자	2015년 10월 14일			
심 의 결 과	<input checked="" type="checkbox"/> 승인 <input type="checkbox"/> 시정승인 <input type="checkbox"/> 보완 <input type="checkbox"/> 반려 <input type="checkbox"/> 중지 또는 보류			
연구승인유효기간	2015년 10월 14일 ~ 2016년 2월 28일			
심 의 의 견	 <p>변경된 설문지로 연구를 진행 하는 것을 승인합니다. 연구의 과학적, 윤리적 타당성이 충분하여 승인합니다.</p>			

- 연구책임자는 본 위원회의 심의결과에 대하여 이의가 있을 경우, 결과 통보일로부터 14일 이내에 서면으로 이의신청을 할 수 있습니다.
- 결과통보일로부터 6개월 이내에 검토 의견에 대한 답변을 포함한 수정된 계획서를 제출하여야 하며, 6개월 이내에 다시 제출하지 않은 계획서에 대한 신규심의 결과는 인정되지 않는다. 다만, 6개월 이내의 연구의 경우에는 연구기간 종료 전까지 제출하여야 한다.
- 연구계획서에 대한 위원회의 최종 승인을 받은 후 연구를 시작하여야 한다.
- 이미 승인된 계획서에 대하여 승인 후 변경이 발생한 경우 변경심의를 신청하여 한다. 계획서의 변경 사항은 위원회에서 승인되기 전까지 시행되지 않아야 한다.
- 연구승인 유효기간을 초과할 경우, 유효기간 만료 이전에 지속심의를 신청하여야 한다.
- 연구종료 후 3개월 이내에 종료 및 결과보고를 실시하여야 한다.

연세대학교 간호대학 기관생명윤리위원회



부록 2. 동의서

연구대상자 동의서

[연구제목] 사단급 이하 의무시설 간호장교를 위한 직무교육 요구도

- 본인은 상기 연구에 대해 연구의 목적, 방법, 기대효과, 가능한 위험성, 기밀성 및 익명성 등에 대하여 충분한 설명을 듣고 이해하였습니다.
- 본인은 상기 연구에 대한 설명문 및 동의서 사본 1부를 제공받았습니다.
- 본인은 상기 연구와 관련한 모든 궁금한 사항에 대하여 충분한 답변을 들었습니다.
- 본인은 상기 연구와 관련하여 궁금한 사항이 있을 경우 언제든지 연락할 수 있는 연락처를 받았습니다.
- 본인은 충분한 시간을 갖고 생각한 이후에 상기 연구에 참여하기를 자유로운 의사에 따라 동의합니다.
- 본인은 상기 연구에 동의한 경우라도 언제든지 철회할 수 있음을 알고 있습니다.
- 본인은 이 정보가 향후 기타 학술연구 목적으로 사용되는 것에 동의합니다.
- 본인은 상기 연구에 참여를 동의하지 않거나 중단하더라도 어떠한 불이익도 받지 않음을 알고 있습니다.

연구 대상자	날 짜	2015 년	월	일
	성 명	(서명)		

연구자	날 짜	2015 년	월	일
	성 명	송 진 (서명)		
	연락처	010 - 38	-	



부록 3. 설명문

연구대상자 설명문(포커스그룹 인터뷰)

1. 연구 제목

사단급 이하 의무시설을 위한 직무교육 요구도

2. 연구 목적

· 1차 진료기관인 사단의무근무대의 역할이 점차 중요해지면서 간호장교들이 사단의무근무대에 확대 배치되어 근무하고 있는 상태입니다. 병원에서 근무를 한 간호장교라 할지라도 사단의무근무대의 환경이나 업무들은 병원과 상이하여 처음 사단의무근무대에 배치 받은 간호장교들은 이에 맞는 직무를 새롭게 배우고 익혀야 할 필요가 있습니다. 하지만, 사단의무근무대 간호장교들을 위한 체계적인 직무교육 프로그램이 없고, 직무교육 또한 사단의무근무대에서 실무를 담당하는 간호장교들의 요구를 세부적으로 반영하지 못하고 있는 실정입니다. 본 연구에서는 사단의무근무대 간호장교들의 직무교육 요구도를 파악하여 간호장교의 역할 강화와 적응을 돕고, 나아가 사단의무근무대 간호장교를 위한 직무교육 구성 방향을 제시하고, 직무교육 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 합니다.

3. 연구 대상자 수 및 연구 기간

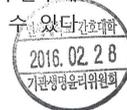
- 본 연구는 총 6인 내외의 대상자가 참여하며 같은 계급으로 그룹이 이루어 질 것입니다. 귀하께서 연구 참여에 동의하실 경우에만 인터뷰가 진행되며 인터뷰 도중 언제든지 중단할 수 있고 이에 대한 불이익은 없습니다.
- 인터뷰 기간은 관생명윤리위원회(IRB) 승인일로부터 10월 중 대상자가 희망하는 날짜와 시간에 진행되고, 연구 기간은 기관생명윤리위원회(IRB) 승인일로부터 2016년 2월 28일까지입니다.
- 본 연구의 대상자 선정 기준은 다음과 같습니다.
 - (1) 현역 간호장교
 - (2) 최근 3년 이내 사단의무근무대에서 1년 6개월 이상 근무한 실무 담당자 간호장교
 - (3) 연구 목적을 이해하고 자발적으로 연구 참여에 동의한 자

4. 연구 방법

- 본 연구는 해당 군단 간호장교관리자의 허락을 득하여 진행되는 연구로 참여를 동의하실 경우에만 진행됩니다. 군인인 점을 고려하여 대상자는 모두 같은 계급으로 구성됩니다.
- 인터뷰 장소는 연구대상자가 여러 부대에서 근무하는 점을 고려하여 대중교통의 접근성이 편리한 서울 중강역에 위치한 세미나실(대왕빌딩 7층, '윙스터디')로, 연구 대상자에게 조용하고 편안함을 줄 수 있도록 다른 방과 분리된 세미나실을 사전에 예약할 계획입니다. 연구 대상자에게 약속 시간 및 장소를 사전에 공지하여 연구 참여에 자발적으로 참여하는 인원으로 진행할 예정입니다.
- 인터뷰는 약 90분간 진행될 것으로 인터뷰 전 과정은 스마트폰으로 녹음할 예정이며 익명성과 비밀 유지를 위해 고유식별번호를 부여할 것입니다.
- 녹음된 자료는 관련 지침에 의거 연구 종료 후 바로 폐기하지 않고 3년간 보관 후 폐기할 것입니다.

5. 연구 기대효과

- 기존 사단의무근무대 간호장교 대상 연구는 업무 개발, 업무 분석, 직무표준 개발 등의 경영학적 측면의 연구들이 주로 이루어졌으나, 본 연구는 실무자의 직무교육 요구에 초점을 맞춘 것으로 사단의무근무대에서 간호장교의 역량 강화와 적응에 도움을 줄 수 있을 것입니다. 나아가 사단의무근무대 간호장교를 위한 직무교육 구성 방향을 제시하고, 직무교육 프로그램 개발의 기초자료가 될 수 있는 점에서도 연구의 의의가 있습니다.



6. 연구 위험성

- 본 연구 참여 동안 위험이 없을 것으로 예상되나 최소한의 위험이라도 발견 시 연구 참여 기간 중 언제라도 중도에 연구 참여를 거부할 수 있으며, 연구 참여를 중단하더라도 어떠한 불이익이 없을 것입니다.

7. 연구대상자 보호

- 연구대상자 보호를 위한 기밀성 및 익명성을 유지할 것입니다.
- 본 연구에 참여하는 동안에 수집된 귀하의 기록은 비밀로 보장될 것이며, 연구의 결과가 보고서로 작성되거나 발표되는 경우에도 귀하의 신원을 파악할 수 있는 기록은 비밀 상태로 유지될 것입니다.
- 본 연구에 참여한 대상자의 개인정보(이름, 주민등록번호, 군번 등)를 수집하지 않을 것입니다.

8. 자유로운 참여 동의와 동의 철회 가능성

- 연구에의 참여는 자율적으로 결정하는 것입니다.
- 연구 참여 이후 언제라도 연구 참여를 그만둘 수 있습니다.
- 연구에 참여하지 않거나 중도에 그만 두기로 결정하더라도 귀하에 대한 어떠한 불이익이 발생하지 않을 것입니다.

9. 연구대상자의 연구 참여에 따른 발생하는 비용 및 보상

- 연구 참여에 대한 소정(2000원 상당/ ex. 문구류, 칫솔치약 세트 등)의 답례품을 드리고자 합니다. 이는 참여에 따른 이익이 아니며 참여를 통한 학문적 측면으로 도움을 주시는데 대한 답례입니다.

10. 연구책임자 연락처

- 본 연구에 관하여 궁금한 점이 있거나 연구와 관련이 있는 문제가 발생한 경우에는 아래의 연구자에게 연락하여 주십시오.
- 연구자 성명 : 송 진
- 연구자 주소 : 서울특별시 서대문구 연세로 50(연세대학교 간호 대학원 석사과정)
- 연구자 전화번호 : 010-38 - (24시간 연락처)
- 연구자 e-mail : sj21 @naver.com

11. 기관생명윤리위원회 연락처

- 본 연구는 연세대학교 간호대학 기관생명윤리위원회에서 검토 후 승인한 연구입니다.
- 연구대상자의 권리에 대한 의문사항이 있거나 연구와 관련한 불만사항이 있는 경우 아래의 사무실로 연락해 주시기 바랍니다.
- 연세대학교 간호대학 기관생명윤리위원회 : 02-2227-7909 / nursingirb@yuhs.ac



연구대상자 설명문(설문조사)

1. 연구 제목

사단급 이하 의무시설을 위한 직무교육 요구도

2. 연구 목적

· 1차 진료기관인 사단급 이하 의무시설의 역할이 점차 중요해지면서 간호장교들이 사단급 이하 의무 시설에 확대 배치되어 근무하고 있는 상태입니다. 병원에서 근무를 한 간호장교라 할지라도 사단의 환경이나 업무들은 병원과 상이하여 처음 사단급 이하 의무시설에 배치 받은 간호장교들은 이에 맞는 직무를 새롭게 배우고 익혀야 할 필요가 있습니다. 하지만, 사단급 이하 의무시설 간호장교들을 위한 체계적인 직무교육 프로그램이 없고, 직무교육 또한 실무를 담당하는 간호장교들의 요구를 세 부적으로 반영하지 못하고 있는 실정입니다. 본 연구에서는 사단급 이하 의무시설 간호장교들의 직무교육 요구도를 파악하여 간호장교의 역할 강화와 적응을 돕고, 나아가 사단급 이하 의무시설 간호 장교를 위한 직무교육 구성 방향을 제시하고, 직무교육 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 합니다.

3. 연구 대상자 수 및 연구 기간

- 귀하께서 연구 참여에 동의하실 경우에만 설문지를 작성해 주시면 됩니다. 설문지를 받는 기간은 기관생명윤리위원회(IRB) 승인일로부터 2015년 11월 까지이고, 연구 기간은 기관생명윤리위원회(IRB) 승인일로부터 2016년 2월 28일까지입니다.
- 본 연구의 대상자 선정 기준은 다음과 같습니다.
 - (1) 현역 간호장교
 - (2) 현재 사단급 이하 의무시설에 근무하거나 최근 3년 이내 근무한 경험이 있는 실무 담당자 간호장교
 - (3) 연구 목적을 이해하고 자발적으로 연구 참여에 동의한 자

4. 연구 방법

- 본 연구는 연구자가 직접 방문하거나 해당 부대에 동의서 및 설문지를 동봉하여 우편으로 발송, 배부한 후 반송우편으로 회수할 것입니다.
 - 1) 직접 방문하는 경우는 다음과 같습니다.
 - : 해당 부대 담당자에게 사전 협조 후 방문하여 연구 대상자에게 연구의 목적, 필요성, 기대효과, 자료수집 방법 및 소요시간에 대해 설명할 것입니다. 연구 대상자가 근무하는 의무실(독립된 공간)에서 설문을 진행하고 사전에 편한 시간대를 의논하여 진행할 것입니다. 또한 연구에 참여하지 않을 자유가 있고 개인정보의 비밀보장 등을 설명하는 서면 동의서를 받은 후 설문조사를 실시하고 작성된 설문지 및 동의서는 익명성을 위해 밀봉할 수 있는 봉투에 담아 수거할 계획입니다.
 - 2) 우편으로 발송하는 경우는 다음과 같습니다.
 - : 전방 및 후방으로 사단의 위치가 넓게 퍼져있는 점을 고려하여, 연구자가 직접 부대를 방문하지 못할 경우에는 관련 정책 부서에 협조하여 사단간호장교 배치현황 및 주소를 확보한 후 설문지 및 동의서를 우편으로 발송, 배부한 후 반송우편으로 회수할 예정입니다. 사전에 연구 대상자와 직접 연락하여(전화 또는 메일) 연구에 대한 충분한 설명을 시행하고 연구에 참여를 동의하실 경우에만 설문지 및 동의서를 작성하시면 됩니다. 작성한 동의서 및 설문지는 대상자 식별이 불가능하도록 대상자와 관련된 정보를 회수용 봉투 앞면에 기입하지 않아야 합니다.
- 설문은 총 64문항으로, 소요시간은 약 15분정도 될 것으로 예상됩니다.



5. 연구 기대효과

· 기존 사단급 이하 의무시설 간호장교 대상 연구는 업무 개발, 업무 분석, 직무표준 개발 등의 경영학적 측면의 연구들이 주로 이루어졌으나, 본 연구는 실무자의 직무교육 요구에 초점을 맞춘 것으로 사단급 이하 의무시설에서 간호장교의 역량 강화와 적응에 도움을 줄 수 있을 것입니다. 나아가 사단급 이하 의무시설 간호장교를 위한 직무교육 구성 방향을 제시하고, 직무교육 프로그램 개발의 기초자료가 될 수 있다는 점에서도 연구의 의의가 있습니다.

6. 연구 위험성

· 본 연구 참여 동안 위험이 없을 것으로 예상되나 최소한의 위험이라도 발견 시 연구 참여 기간 중 언제라도 중도에 연구 참여를 거부할 수 있으며, 연구 참여를 중단하더라도 어떠한 불이익이 없을 것입니다.

7. 연구대상자 보호

- 연구대상자 보호를 위한 기밀성 및 익명성을 유지할 것입니다.
- 본 연구에 참여하는 동안에 수집된 귀하의 기록은 비밀로 보장될 것이며, 연구의 결과가 보고서로 작성되거나 발표되는 경우에도 귀하의 신원을 파악할 수 있는 기록은 비밀 상태로 유지될 것입니다.
- 본 연구에 참여한 대상자의 개인정보(이름, 주민등록번호, 군번 등)를 수집하지 않을 것입니다.

8. 자유로운 참여 동의와 동의 철회 가능성

- 연구에의 참여는 자율적으로 결정하는 것입니다.
- 연구 참여 이후 언제라도 연구 참여를 그만둘 수 있습니다.
- 연구에 참여하지 않거나 중도에 그만 두기로 결정하더라도 귀하에 대한 어떠한 불이익이 발생하지 않을 것입니다.

9. 연구대상자의 연구 참여에 따른 발생하는 비용 및 보상

· 연구 참여에 대한 소정(2000원 상당/ ex. 문구류, 치솔치약 세트 등)의 답례품을 드리고자 합니다. 이는 참여에 따른 이익이 아니며 참여를 통한 학문적 측면으로 도움을 주시는데 대한 답례입니다.

10. 연구책임자 연락처

- 본 연구에 관하여 궁금한 점이 있거나 연구와 관련이 있는 문제가 발생한 경우에는 아래의 연구자에게 연락하여 주십시오.
- 연구자 성명 : 송 진
- 연구자 주소 : 서울특별시 서대문구 연세로 50(연세대학교 간호 대학원 석사과정)
- 연구자 전화번호 : 010-38 - (24시간 연락처)
- 연구자 e-mail : sj21 @naver.com

11. 기관생명윤리위원회 연락처

- 본 연구는 연세대학교 간호대학 기관생명윤리위원회에서 검토 후 승인한 연구입니다.
- 연구대상자의 권리에 대한 의문사항이 있거나 연구와 관련한 불만사항이 있는 경우 아래의 사무실로 연락해 주시기 바랍니다.
- 연세대학교 간호대학 기관생명윤리위원회 : 02-2227-7909 / nursingirb@yuhs.ac



부록 4. 설문지

사단급 이하 의무시설 간호장교를 위한 직무교육 요구도 설문지

안녕하십니까?

저는 '사단급 이하 의무시설 간호장교를 위한 직무교육 요구도'라는 내용으로 석사 학위 논문을 쓰고 있는 연세대학교 일반대학원에 재학 중인 학생입니다. 본 연구는 사단급 이하 의무시설에 근무하는 간호장교들의 직무교육에 대한 요구도를 파악하여 향후 직무교육 프로그램 개발에 필요한 기초자료를 제시하기 위함입니다.

여러분께서 답하여 주신 모든 내용은 목적 이외의 용도로 전혀 사용되지 않을 것이며, 무기명으로 처리되고, 개인적인 사항은 비밀을 보장합니다.

총 64문항으로 약 15분의 시간이 소요될 것으로, 여러분의 자발적인 참여로 이루어지고 언제라도 자유롭게 철회할 수 있고 이에 대한 어떠한 불이익이 없음을 알려드립니다. 설문지는 법적관리기간 동안 이중 잠금장치가 되어 있는 곳에 보관될 것이며 이후는 폐기할 것입니다.

귀중한 시간을 할애하여 설문에 응해주신데 대해 진심으로 감사의 말씀을 드리며, 아울러 귀하의 소중한 자료가 좋은 결과가 되도록 노력하겠습니다.

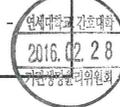
- 직무교육이란, 전문직 수행에 필요한 필수적인 지식이나 기술을 보충하고 수정, 보완하는 교육으로서 사단의무근무에 관련된 신규 교육, 보수교육, 실무교육 등을 의미합니다.

2015년 10월

연구자 : 송진

E-mail : sj21_____@naver.com/sj_____@army.mil

연락처 : 010-38



< 직무교육 요구도 >

제시된 항목은 사단급 이하 의무시설 간호장교 직무에 관한 영역으로 수행도 및 중요도를 측정하는 질문입니다. 해당하는 칸에 각각 '✓' 표시해 주시기 바랍니다.

수행도 : 사단급 이하 의무시설에서 근무할 때 이 직무를 얼마나 잘 수행하십니까?

중요도 : 사단급 이하 의무시설에서 근무할 때 이 직무가 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

전혀 수행하지 못한다 ↔ 매우 잘 수행한다										직무		전혀 중요하지 않다 ↔ 매우 중요하다										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
										환 자 간 호	1. 사단 내 응급환자 발생 시 응급처치 및 후송											
											2. 주요 질환자 증상 및 치료											
											3. CPR 체계 구축 및 유지											
											4. 신체 건강사정(통증 포함)											
											5. 정신 건강사정(자살위험, 우울증, PTSD 등)											
											6. 기본간호술(투약, IV, 흡인 등)											
											7. 진료 보조업무(드레싱, 세척, Notify 등)											
											8. 안전관리(낙상, 화재 등)											
* 위의 직무 외에 사단급 이하 의무시설에서 환자간호 시 더 필요한 직무교육 내용은 무엇입니까?																						



전혀 수행하지 못한다 ↔ 매우 잘 수행한다											직무		전혀 중요하지 않다 ↔ 매우 중요하다									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1			2	3	4	5	6	7	8	9	10	
											건강 증진	9. 건강증진사업 계획										
												10. 건강증진사업 예산 확인 및 집행										
												11. 건강증진사업 평가 및 결과보고(실적)										
* 위의 직무 외에 사단급 이하 의무시설에서 건강증진 시 더 필요한 직무교육 내용은 무엇입니까?																						
											건강 검진	12. 병사 건강검진 및 상담										
												13. 간부 건강검진 및 상담										
												14. 임신여군 건강검진 및 상담										
* 위의 직무 외에 사단급 이하 의무시설에서 건강검진 시 더 필요한 직무교육 내용은 무엇입니까?																						
											의무 지원	15. 부대 행사 및 훈련 의무지원										
												16. 부대 순회 진료										
												17. 후송/외진 선평										
* 위의 직무 외에 사단급 이하 의무시설에서 의무지원 시 더 필요한 직무교육 내용은 무엇입니까?																						



전혀 수행하지 못한다 ↔ 매우 잘 수행한다										직무	전혀 중요하지 않다 ↔ 매우 중요하다										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
										교육 /상담	18. 구급법 교육										
											19. 심폐소생술 교육										
											20. 외상처치 교육										
											21. 전투력측정대비 교육										
											22. 전투병 생존법 교육										
											23. 응급처치 교육										
											24. 의무요원 주특기 교육										
											25. 의무 장비 교육										
											26. 부대 보안 교육										
											27. 보건 교육 (성, 말라리아, 계절성/감염성 질환 등)										
* 위의 직무 외에 사단급 이하 의무시설에서 교육/상담 시 더 필요한 직무교육 내용은 무엇입니까?																					
										감염 관리	28. 감염성 환자/부대 관리 및 파악										
											29. 근무자 감염사고 관리										
											30. 감염관리 교육 (손씻기, 감염성 폐기물, 마스크/장갑 착용 등)										



전혀 수행하지 못한다 ↔ 매우 잘 수행한다										직무	전혀 중요하지 않다 ↔ 매우 중요하다										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
										감염 관리	31. 예방접종(대상자 파악, 일정 확인 등)										
* 위의 직무 외에 사단급 이하 의무시설에서 감염 관리 시 더 필요한 직무교육 내용은 무엇입니까?																					
										환경 관리	32. 의무실 환경 및 안전관리(청결, 온도, 습도 등)										
											33. 위생 점검(취사장, 정수기 등)										
* 위의 직무 외에 사단급 이하 의무시설에서 환경 관리 시 더 필요한 직무교육 내용은 무엇입니까?																					
										물자 / 장비 관리	34. 군수과 관련 업무 (부대 구매 및 중앙조달 약품 개념 등)										
											35. DMIS 통한 의무물품 신청										
											36. 의무 물자/장비 관리(예방 정비 등)										
											37. 의약품 관리										
											38. 응급장비 관리(구급함, 구급차, 산소통 등)										
* 위의 직무 외에 사단급 이하 의무시설에서 물자/장비관리 시 더 필요한 직무교육 내용은 무엇입니까?																					



전혀 수행하지 못한다 ↔ 매우 잘 수행한다										직무	전혀 중요하지 않다 ↔ 매우 중요하다										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
										병력 관리	39. 원무과/의정 관련 업무 절차 및 필요서류 (병사 휴가, 병가, 공상, 현역 부적합 등)										
											40. 의무요원 관리(의무병, 의무부사관 등)										
											41. 간호업무분장(간호장교 업무 범위 파악)										
											42. 군/민간병원 입/퇴원 환자 추적관리										
											43. 특수 대상자 관리(간염 보유자, 취사병 등)										
* 위의 직무 외에 사단급 이하 의무시설에서 병력 관리 시 더 필요한 직무교육 내용은 무엇입니까?																					
										재난 관리 계획 / 평가	44. 대량전상자 처치 능력										
											45. 재정 관리 업무(재산 및 예산 집행 절차 등)										
											46. 인사과 관련 업무(공문 작성 및 처리 방법 등)										
											47. 의무계획 수립										
											48. 예하 의무부대 간호 업무 지도 및 평가										
* 위의 직무 외에 사단급 이하 의무시설에서 계획/평가 시 더 필요한 직무교육 내용은 무엇입니까?																					



전혀 수행하지 못한다 ↔ 매우 잘 수행한다										직무	전혀 중요하지 않다 ↔ 매우 중요하다										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
										자문 / 협동	49. 간호/보건 관련 참모조언 및 회의										
											50. 관련기관(보건소, 상급병원 등)협조체계 구축										
											51. 질병 발생 시 역학조사 협조 및 참여										
											52. 타부서 협조										
* 위의 직무 외에 사단급 이하 의무시설에서 자문/협동 시 더 필요한 직무교육 내용은 무엇입니까?																					

* 기타 받고 싶은 직무교육 내용 : _____

뒷장 작성 바랍니다.



ABSTRACT

Job learning needs for Nursing officers in division medical facilities

Song, Jin

Department of Nursing

The Graduate School

Yonsei University

The main purpose of this study is to provide basic materials for establishment of job training programs by understanding job learning needs of nursing officers in division medical facilities.

This study was conducted in two procedural stages : The first step was to develop questions for identifying the needs of job learning of the subjects through literature review and focus group interviews. The second phase was a descriptive research to measure the job learning needs of the subjects. The study participants were 83 nursing officers, who are working or have worked within the past three years in division medical facilities. Data were collected during four weeks from October 14th to November 15th in 2015. The collected data were analyzed using SPSS 21.0 program for descriptive statistics, t-test ANOVA, Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis test. In order to find out educational needs and order of priority, the Borich Needs Assessment Model was applied.

The major results are as follows:

1. Developed questions for measurement of job learning needs derived from the literature review and focus group interviews included 52 items and consisted of 4 domains as nurse practitioner, educator, manager and leader.
2. The subjects were mostly women and average age was 26.58 ± 2.32 . Among the subjects, the great majority were singles and college graduates. As for current rank, the number of lieutenants was more than the captains, but the distribution showed similar. The total clinical career which is more than one year and less than three years was the most common. Regarding to the service career in division medical facilities, those who have experience in more than one year and less than two years were the highest number. A large proportion of the subjects had job education when they worked in division medical facilities. And most of the subjects responded that job education is required while they are working in division medical facilities.
3. Total score of importance of job for the subjects was 402.91 ± 50.06 out of 520. Grade point average was 7.74 on a 10 scale. Total score of job performance was 379.78 ± 57.19 and grade point average was 7.30. In both cases, the 'educators' accounted for the highest figure. In the difference between importance and performance of job, total score was 23.68 ± 51.01 and average score was 0.44. As a result, it turned out that there was the most considerable difference in the 'manager' among 4 domains and also in the 'job assignment of nursing' among all items.
4. On the basis of the results of the job learning needs measured by Borich Needs Assessment Model, it appeared that the 'manager' and the 'job assignment of nursing' were ranked at the top for job learning needs.
5. The job learning needs based on the general characteristic of subjects showed significant difference statistically in accordance with educational background, total clinical career, job education and work experience in division medical facilities.

In conclusion, nursing officers in division medical facilities evaluated that the importance of job is more important than their job performance. In addition, education on managers was revealed to be a top priority among the 4 domains. Therefore, nurse officers should make steady and persistent effort on self-improvement in a personal dimension. Furthermore, organization is demanded to develop continuous and systematic job training programs that reflects the learning needs of nursing officers.



Key words: Military Nursing, Needs Assessment