

# 간호사의 멘토링 기능과 경력 몰입의 관계에 대한 자기주도학습 능력의 조절 효과\*

주인서\*\* · 배을규\*\*\* · 김대영\*\*\*\*

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

간호 인력에 대한 수요는 노인 인구 증가, 만성적 질병 구조 확대, 의료보전 서비스의 질에 대한 국민들의 요구 수준 향상에 따라 급증하고 있다(Bang, Chae, Yu, Song, & Lee, 2013). 그러나 우리나라의 인구 1,000명당 활동 간호사 수는 Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) 평균 9.3명에 크게 미치지 못하는 4.8명에 불과하고, 2014년 현재 간호사 면허 소지자는 32만 3천여명이지만, 약 43%가 경력 단절 상태에 있다(Lee et al., 2015). 또 간호사의 평균 이직율은 16.9%이며, 이직자 중 타 병원으로 이직하는 비율은 16.7%, 결혼·출산 및 육아로 인한 사직은 15.9%에 달하고 있다(Yang, 2016). 이러한 현실을 개선하고 의료보전 조직의 효과성과 서비스의 질을 제고하기 위해 많은 조직들이 간호사들의 경력 개발에 관심을 기울이고 있다.

경력 개발은 조직 구성원의 희망, 요구와 조직의 배려, 관심이 조화롭게 이루어져야 진정한 효과를 발휘할 수 있다(Bae, 2009). 즉 개인 차원의 경력 계획과 조직 차원의 경력 관리가 상호 조화를 이루어야 한다. 이러한 측면에서 다수의 조직들은 개인의 요구와 조직의 관심을 동시에 반영할 수 있는 효과적인 경력 개발 활동으로 멘토링을 실시하고 있다(Joiner, Bartram, & Garreffa, 2004). 멘토링은 조직 주도로 계획·실행되는 공식적 멘토링, 조직 구성원들의 자발적 의사에 의해 비구조화된 형태로 이루어지는 비공식적 멘토링을 모두 포괄한다(Park, 2010). 특히 의료보전 조직에서는 프리셉터십을 통해 경력 간호사(프리셉터)가 신규 간호사(프리셉티)의 원활한 직무 수행과 조직에의 적응이 촉진될 수 있도록 하고 있다(Bang et al., 2013). 프리셉터십은 상대적으로 경험이 풍부한 조직 구성원(멘토)이 동료 또는 후배(멘티)에게 업무와 관련된 지혜와 경험을 전수해주어 조직의 규범에 적응하도록 돕고, 조직 및 업무와 관련된 문제를 해결해 나갈 수 있도록 지원하는 관계(Noe, 1988; Scandura &

\* 본 논문은 제1저자 주인서의 석사학위논문을 수정·보완한 것임.

\*\* 부평유심회간호학원장

\*\*\* 인하대학교 교육학과 교수

\*\*\*\* 한국직업능력개발원 평생직업교육연구본부 부연구위원(교신저자 E-mail: hrdkdy@krivet.re.kr)

• Received: 12 July 2016 • Revised: 12 December 2016 • Accepted: 25 December 2016

• Address reprint requests to: Kim, Dae Young

#821 Social Policy Building, Sejong National Research Complex

370, Sicheong-daero, Sejong-si, Korea 30147

Tel: 82-44-415-3563 Fax: 82-44-415-3534 E-mail: hrdkdy@krivet.re.kr

Williams, 2004)를 의미하는 멘토링에 포함된다.

조직에서 이루어지는 멘토링은 멘토가 멘티의 경력 발전을 위해 필요한 능력을 준비할 수 있도록 도와주는 '경력 개발 기능', 상호 신뢰와 친근감을 바탕으로 멘티가 조직 생활에 대해 심리적 안정감과 자신감을 형성할 수 있도록 도와주는 '심리사회적 기능', 그리고 전자들을 토대로 멘티가 멘토를 자신의 바람직한 모델로 선정하고 닮아가고자 하는 '역할 모델 기능'을 수행한다(Noe, 1988; Scandura, 1992). 멘티들이 위와 같은 멘토링 기능에 대해 긍정적으로 인식할수록 멘티들의 경력 몰입 수준은 향상되며, 이는 조직 구성원들의 효과적인 경력 개발의 증거가 된다(Baek, 2014; Joiner et al., 2004; Kang & Lee, 2005). 한편 자신의 경력에 몰입하는 조직 구성원은 자신의 경력을 지속적으로 개발해 나간다(Duffy, Dik, & Steger, 2010; Suh, Park, Kim, & Kim, 2003). 그리고 일 관련 경험에 대해 긍정적인 태도를 가지고 자신의 직업 또는 전문 분야와 관련된 업무 수행 과정에서 능동적인 태도를 보이며 바람직한 성과 창출을 위해 노력하는 경향이 두드러지게 나타난다(Aryee, Chay, & Chew, 1994; Carson & Bedeian, 1994). 또한 경력 몰입은 조직 차원에서 구성원들의 이직률을 낮춰 타 조직으로의 인력 유출에 따른 손실을 낮추는 데 중요한 시사점을 제공하는 변인이므로 멘토링을 비롯한 경력 개발 활동의 효과성을 입증함에 있어 큰 의미를 지닌다(Duffy et al., 2010). 실제로 Lee, Park, Lee 와 Hong (2010)은 멘토링 프로그램에 참여한 임상간호사들이 그렇지 않은 집단보다 높은 경력 몰입을 보이는 것을 확인하였다.

한편, 조직은 한정된 자원을 전적으로 멘토링에 투입할 수 없으므로, 개인의 경력 개발을 위해서는 개인 스스로 자신의 현재 모습을 성찰하고 자신의 경력과 관련된 다양한 지식과 정보에 대해 자기주도적으로 학습할 수 있는 능력을 갖추어야 한다(Bae & Kim, 2012). 이러한 자기주도학습 능력은 급격한 환경 변화 속에서 개인이 능동적으로 적응하고 효과적인 경력 개발을 이루어 나가기 위해 갖추어야 할 필수적인 능력으로 인정받고 있다(Kim, 2014; Park & Han, 2013) 또한 멘토링을 통해 멘토가 멘티에게 제공하는 멘토링 기능이 높아도 학습 동기를 형성하고, 지속적으

로 학습에 참여하며 자신에게 필요한 학습 환경을 조성하고, 학습에 필요한 인적·물적 자원을 관리하면서 학습 과정을 주도적으로 이끌어 나가는 능력, 즉 개인의 자기주도학습 능력이 수반되지 않는다면 그 효과는 저하될 가능성이 높다. 왜냐하면 자기주도학습은 타인의 도움을 받지 않고 개인이 혼자 고립되어 학습하는 것이 아니라, 사람들과의 관계, 상호작용 속에서 이루어지는 학습을 포괄하는 것이며 멘토링은 멘토와 멘티의 상호 관계를 토대로 이루어지는 학습 활동이기 때문이다(Bae, 2009). 다시 말해 멘토링이 효과적으로 이루어진다고 할지라도 멘티가 멘토링 과정 중에 발생하는 학습의 기회를 포착하고, 스스로, 그리고 지속적으로 학습하고자 하는 의지와 자기주도적 학습을 위해 필요한 능력을 보유하고 있지 못하다면 멘토링 기능이 경력 몰입에 미치는 긍정적인 영향력은 감소될 수 있다. 선행 연구들(Bae & Lee, 2012; Hyun, 2010; Kim, 2014; McDonald & Hite, 2005; Park & Han, 2013)도 조직 구성원의 효과적인 경력 개발을 위해서는 조직이 다양한 경력 개발 프로그램을 제공하는 것뿐만 아니라 구성원들이 자신에게 필요한 학습의 기회를 스스로 창출, 관리, 평가하는 자기주도학습 능력을 배양하는 것이 중요하며 자기주도학습 능력이 높을수록 개인의 경력 개발을 더욱 주도해나간다는 주장을 지속적으로 제기하고 있다. 또한 자기주도학습 능력에 관한 최근의 몇몇 연구들은 '멘토링 기능과 주관적 경력 성공(경력 만족, 고용 가능성, 직무 만족)'(Jung, 2013), '경력 정체와 경력 몰입'(Kim, 2014)의 관계에서 자기주도학습 능력이 조절 효과를 갖는다는 것을 실증한 바 있다. 이 연구들은 개인의 자기주도학습 능력에 따라 경력 개발 프로그램의 효과성 및 경력 관련 환경의 영향력이 가변적임을 보여주는 것이다.

위와 같은 상황에도 불구하고 간호사는 물론 여타 집단을 대상으로 한 멘토링 기능과 경력 몰입의 관계에 대한 선행 연구들은 주로 두 변수 간의 직접적인 영향 관계 또는 타 변수의 매개 효과에 초점을 두고 이루어져 왔다. 그리고 개인의 자기주도학습 능력 수준에 따라 멘토링 기능이 경력 몰입에 미치는 영향이 어떻게 달라지는지 살펴본 연구는 전무한 실정이다. 그러나 전술한 바와 같이 의료보전 조직의 효과성과 서비스의 질 제고를 위해서는 간호사들의 효과적인 경력

개발이 이루어져야 하며, 개인이 자기주도학습 능력을 충분히 갖추어야 효과적인 경력 개발이 가능할 것이다.

## 2. 연구의 목적

이 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 간호사의 멘토링 기능이 경력 몰입에 미치는 영향을 살펴본다. 둘째, 멘토링 기능과 경력 몰입의 관계에 대한 자기주도학습 능력의 조절 효과를 살펴본다. 셋째, 이상의 분석 결과를 토대로 멘토링 기능, 경력 몰입, 자기주도학습 능력의 관계에 대한 이론적 논의를 제공하고, 간호사의 멘토링 효과 증대, 경력 몰입 향상을 위한 실천적 시사점을 제시한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 간호사의 멘토링 기능, 경력 몰입, 자기주도학습 능력의 수준을 파악하고, 멘토링 기능과 경력 몰입의 관계에 대한 자기주도학습 능력의 조절 효과를 파악하고자 하는 조사 연구이다.

### 2. 연구 대상 및 자료 수집 방법

이 연구의 모집단은 전국의 간호사이다. 그러나 전체 모집단의 수를 파악하고, 전국의 간호사를 대상으로 조사를 실시하는 것이 현실적으로 매우 어렵다. 그리고 비교적 규모가 큰 병원 조직의 간호사들에게 멘토링이 더욱 일반화, 활성화되어 있으므로 이 연구는 인천광역시 소재의 종합병원 중 200병상 이상이며 응급의료센터가 개설된 곳에 근무하고 있는 간호사들을 대상으로 2015년 4월 17일부터 5월 1일까지 설문 조사를 실시하였다. 각 병원에 사전 문의하여 조사 협조가 가능하다고 답변을 준 19개 병원을 연구자가 직접 방문하여 연구의 목적을 설명하고 관계자의 협조를 통해 각 병원의 간호사들에게 설문지를 배포하였다. 조사 대상 병원에 재직 중인 간호사 수는 2015년 4월 기준 5,725 명이고, 신뢰 수준 95%, 허용오차  $\pm 5\%$ 를 기준으로 필요한 최소 표본 수를 산출한 결과, 360명이 필요한

것으로 확인되었다. 이는 목표 모집단의 약 6.3%에 해당되므로 각 병원에 재직 중인 간호사 수의 6.3%를 표집하기 위해 1.25배수인 각 병원 간호사 수의 약 8%에 해당하는 부수의 설문지를 배포하였다(최소 5부, 최대 101부, 총 450부). 그리고 응답자의 비밀 유지 및 응답의 객관성 확보를 위해 작성된 응답지는 개별 봉투에 밀봉하여 제출하도록 하였다. 각 병원에 설문지를 배포한 3-5일 이후 다시 연구자가 직접 방문하여 작성된 설문지를 회수하였다. 총 396부의 설문지가 회수되었으며 수집된 모든 자료를 분석에 활용하였다. 응답자의 일반적 특성은 위에 제시된 Table 1과 같다.

### 3. 측정 도구 구성 및 신뢰도, 타당도 검증

연구 가설 검증을 위해 Kram (1983)의 연구를 기반으로 Noe (1988)가 개발한 멘토링 기능 측정 도구(Mentoring Function Scale), Blau (1985)의 경력 몰입 측정 도구(Career Commitment Questionnaire), Bae와 Lee (2012)의 자기주도학습 능력 측정 도구(Self-Directed Learning Ability Inventory)를 활용하였다. 멘토링 기능 수준은 멘토가 멘티(응답자)에게 제공하는 멘토링의 기능별 수준에 대해 멘티가 어떻게 인식하고 있는지, 경력 몰입 수준과 자기주도학습 능력 수준은 응답자가 자신의 경력 몰입, 자기주도학습 능력 수준에 대해 어떻게 인식하고 있는지를 측정하는 것이다. 위 세 가지 측정 도구는 선행 연구 결과를 토대로 신뢰도와 타당도가 검증된 것을 선택한 것이며, Human Resource Development (HRD) 분야의 학계 전문가 1인, 현장 전문가 1인, 간호사 3인의 검토를 거쳐 연구 대상의 특성에 맞게 용어의 정확한 의미가 전달될 수 있도록 문맥과 어휘를 수정·보완하였다. 그리고 본 조사에 앞서 설문 문항의 적절성을 확인하기 위해 간호사 20명을 대상 예비 조사(pilot test)를 실시하였다. 예비 조사 결과 모든 요인의 신뢰도가 0.6 이상으로 나타나 본 설문 조사 진행이 가능한 것으로 판단하였으며(멘토링 기능: .883~.949, 경력 몰입 .874, 자기주도학습 능력: .642~.878), 문구 수정 등 제기된 몇몇 의견들을 반영하여 일부 문항을 추가 수정한 후 본 조사에 활용하였다. 예비 조사에서

Table 1. General Characteristics of Respondents

Characteristics	Categories	N	%	Characteristics	Categories	N	%
Gender	Male	7	1.8	Years of clinical experience (total)	<1	96	24.2
	Female	389	98.2		1-2	88	22.2
Age in years	≤25	129	32.6		3-4	36	9.1
	26-30	94	23.7		5-9	71	17.9
	31-35	52	13.1		10-14	38	9.6
	36-40	36	9.1		15-19	27	6.8
	41-45	37	9.3		20-24	25	6.3
	46-50	29	7.3		25-29	7	1.8
Marital status	51≤	19	4.8	30≤	8	2.0	
	Married	146	36.9	Years of clinical experience (at present hospital)	<1	167	42.2
	Single	243	61.4		1-2	105	26.5
Not reported	7	1.8	3-4		39	9.8	
Educational background	College	245	61.9		5-9	42	10.6
	University	136	34.3		10-14	16	4.0
	Master≤	10	2.6		15-19	11	2.8
	Not reported	5	1.3		20-24	9	2.3
Assigned position	Medical ward	93	23.5		25-29	1	0.3
	Surgical ward	110	27.8	30≤	6	1.5	
	Intensive care unit	79	19.9	≤99	35	8.8	
	Operation room	14	3.5	100-199	34	8.6	
	Emergency room	13	3.3	200-299	124	31.3	
	Outpatient clinic	61	15.4	300-399	37	9.3	
	Etc.	25	6.3	400-499	33	8.3	
	Not reported	1	0.3	500-599	36	9.1	
Desired position or not	Desired	207	52.3	600≤	95	24.0	
	Not desired	188	47.5	Not reported	2	0.5	
	Not reported	1	0.3	Total	396	100.0	

수집된 자료는 연구 가설 검증 시 제외하였다. 본 조사에서 모든 설문 문항은 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다)로 질문하였으며, 수집된 자료는 Anderson과 Gerbing (1988)이 제안한 Two-Step Modeling Approach에 따라 각 변수별로 측정 도구의 타당도를 검증하여 단일 차원임을 확인하고, 변수별 하위 요인을 측정 변수화하여 연구 가설 검증에 사용하였다.

첫째, 멘토링 기능 측정 도구는 총 29개 문항으로 구성되며, 하위 요인으로 경력 지원 기능 14개 문항, 심리·사회적 기능 11개 문항, 역할 모델 기능 4개 문항으로 구성되어 있다. 최종 확인적 요인 분석 결과 모든 문항의 표준화 계수가 .5 이상이었으며 통계적으로 유의하게 나타났고( $p<.001$ ),  $Q^2(\chi^2/df)=4.324$ , Root Means Square Residual (RMR)=.044, Comparative Fix Index (CFI)=.883, Tucker-Lewis Index

(TLI)=.873, Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)=.092 (.087~.096)로 Anderson & Gerbing (1988)이 제안한 권장 수준을 충족하였으나, 절대 적합 지수인 Goodness of Fit Index (GFI) 값이 .751로 적합도 기준을 충족하지 못하는 것으로 확인되었다. 따라서 수정 지수를 참고하여 3번, 10번, 25번 문항을 삭제하고 재분석을 실시하였고, 그 분석 결과는 다음의 Table 2와 같다.

분석 결과 모든 문항의 표준화 계수가 .5 이상이었으며 통계적으로 유의하게 나타났고( $p<.001$ ),  $Q^2(\chi^2/df)=3.257$ , RMR=.034, GFI=.827, CFI=.927, TLI=.920, RMSEA=.076 (.070~.081)로 모든 적합도 기준을 충족하는 것으로 확인되었다. 그리고 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 분석 결과, 경력 지원 기능 .941, 심리·사회적 기능 .950, 역할 모델 기능 .937, 전체 .973로 나타났다. 또한 모든 잠재 변수의 개념 신뢰도

Table 2. Confirmatory Factor Analysis Results for Mentoring Function

Latent variable	Observed variable	Regression weights	Standardized regression weights	Estimate of variance	C. R.	p	Construct reliability	Variance extracted
Career function	q1_1	1.000	.691	.435	-	-	.951	.620
	q1_2	1.046	.677	.515	12.865	<.001		
	q1_4	0.974	.651	.514	12.385	<.001		
	q1_5	1.047	.713	.421	13.522	<.001		
	q1_6	1.064	.727	.402	13.769	<.001		
	q1_7	1.162	.802	.299	15.098	<.001		
	q1_8	1.125	.808	.268	15.210	<.001		
	q1_9	1.075	.766	.325	14.456	<.001		
	q1_11	1.220	.824	.280	15.490	<.001		
	q1_12	1.188	.840	.235	15.765	<.001		
	q1_13	1.116	.812	.257	15.274	<.001		
	q1_14	1.014	.765	.291	14.441	<.001		
	q1_15	1.000	.795	.325	-	-		
	q1_16	0.991	.838	.232	19.350	<.001		
q1_17	1.055	.836	.266	19.291	<.001			
Psychosocial function	q1_18	1.103	.855	.250	19.882	<.001	.954	.674
	q1_19	1.136	.843	.294	19.497	<.001		
	q1_20	1.073	.834	.282	19.203	<.001		
	q1_21	1.095	.824	.316	18.901	<.001		
	q1_22	1.006	.832	.252	19.137	<.001		
	q1_23	0.967	.739	.434	16.331	<.001		
	q1_24	0.981	.708	.533	15.485	<.001		
	q1_26	1.000	.888	.188	-	-		
Role modeling function	q1_27	0.950	.874	.195	25.053	<.001	.946	.813
	q1_28	0.966	.884	.183	25.696	<.001		
	q1_29	1.027	.907	.159	27.234	<.001		
Model fit	$\chi^2=963.996$ ( $p<.001$ ), $df=296$ , $\chi^2/df=3.257$ , $RMR=.034$ , $GFI=.927$ , $CFI=.927$ , $TLI=.920$ , $RMSEA=.076$ (.070~.081)							

가 .7 이상, 분산 추출 지수가 .5 이상으로 나타나 내적 일관성 및 수렴 타당성이 확보되었다(Kim, 2007).

둘째, 경력 몰입 측정 도구는 단일 요인, 총 7개 문항으로 구성되어 있다. 최초 확인적 요인 분석 결과,  $Q\hat{\Delta}(\chi^2/df)=10.673$ ,  $RMR=.106$ ,  $GFI=.891$ ,  $CFI=.871$ ,  $TLI=.807$ ,  $RMSEA=.156$  (.134~.180)로 적합도 기준을 충족하지 못하는 것으로 확인되었다. 따라서 수정 지수를 참고하여 3번, 7번 문항을 삭제하고 재분석을 실시하였고, 그 분석 결과는 다음의 Table 3과 같다.

분석 결과 모든 문항의 표준화 계수가 .5 이상이었으며 통계적으로 유의하게 나타났고( $p<.001$ ),  $Q\hat{\Delta}(\chi^2/df)=4.669$ ,  $RMR=.044$ ,  $GFI=.975$ ,  $CFI=.976$ ,  $TLI=.952$ ,  $RMSEA=.096$  (.059~.137)로 모든 적합도 기준을 충족하는 것으로 확인되었다. 그리고 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 분석 결과 .822로 나타났고, 모든 잠재 변수의 개념 신뢰도가 .829, 분산 추출 지수가 .504로 나타나 내적 일관성 및 수렴 타당성이 확보되었다(Kim, 2007).

셋째, 자기주도학습 능력 측정 도구는 총 21개 문항으로 구성되며, 7개 하위 요인별 3개 문항으로 구성되어 있다. 최초 확인적 요인 분석 결과,  $Q\hat{\Delta}(\chi^2/df)=2.631$ ,  $RMR=.032$ ,  $GFI=.901$ ,  $CFI=.940$ ,  $TLI=.925$ ,  $RMSEA=.064$  (.057~.072)로 적합도 기준을 충족하였으나, 3번 문항의 표준화 회귀계수가 .033 ( $p=.737$ )로 나타났다. 따라서 3번 문항을 삭제하고 재분석을 실시하였고, 그 분석 결과는 다음의 Table 4와 같다.

분석 결과 모든 문항의 표준화 계수가 .5 이상이었으며 통계적으로 유의하게 나타났고( $p<.001$ ),  $Q\hat{\Delta}(\chi^2/df)=2.821$ ,  $RMR=.029$ ,  $GFI=.900$ ,  $CFI=.940$ ,  $TLI=.924$ ,  $RMSEA=.068$  (.060~.076)로 모든 적합도 기준을 충족하는 것으로 확인되었다. 그리고 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 분석 결과, 학습 과정 관리 .881, 학습 결과 평가 .749, 학습 동기 .805, 자아 개념 .743, 학습 활동 지속성 .775, 학습 자원 이용 관리 .823, 학습 환경 조성 .821, 전체 .941로 나타났다. 또한 모든 잠재 변수의 개념 신뢰도가 .7 이상, 분산 추출 지수가 .5 이상으로 나타나 내적 일관성 및 수렴 타당성이 확보되었다(Kim, 2007).

#### 4. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS & AMOS 21.0 프로그램을 이용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다. 첫째, 응답자의 일반적 특성을 확인하기 위해 빈도 분석을 실시하였다. 둘째, 각 측정 도구의 타당도 검증을 위해 확인적 요인 분석을 실시하고, 신뢰도 검증을 위해 내적 일치도 계수(Cronbach  $\alpha$ )를 산출하였다. 셋째, 응답자의 멘토링 기능, 경력 몰입 및 자기주도학습 능력에 대한 인식 수준을 살펴보기 위해 기술 통계 분석을 실시하였다. 넷째, 응답자의 일반적 특성, 멘토링 기능, 경력 몰입, 자기주도학습 능력의 관계를 확인하기 위해 Pearson 적률 상관관계 분석을 실시하였다. 다섯째, 멘토링 기능이 경력 몰입에 미치는 영향, 이들의 관계에 대한 자기주도학습 능력의 조절 효과를 확인하기 위해 응답자의 일반적 특성 변수 중, 상관관계 분석 결과 연구 변수와 통계적으로 유의한 상관을 갖는 변수들을 통제 변수로 활용한 위계적 회귀 분석을 실시하였다.

### III. 연구 결과

#### 1. 변수 간 상관관계 분석 결과

각 연구 변수의 평균은 멘토링 기능 3.53 (SD=.723), 경력몰입 3.06 (SD=.855), 자기주도학습 능력 3.60 (SD=.541)로 나타났다. 다음에 제시된 Table 5는 변수 간 상관관계 분석 결과이다.

인구통계학 변수와 연구 변수 간의 관계를 살펴보면, 결혼 여부는 경력 몰입, 자기주도학습 능력과 약한 부적 관계( $r=-.227\sim-.197$ ,  $p<.001$ ), 연령과 경력 몰입, 자기주도학습 능력은 약한 정적 관계( $r=.215\sim.255$ ,  $p<.001$ ), 간호사 재직 경력과 경력 몰입, 자기주도학습 능력은 약한 정적 관계( $r=.183\sim.195$ ,  $p<.001$ )이며, 외과계병동(더미변수)과 경력 몰입은 약한 부적 관계( $r=-.139$ ,  $p=.005$ ), 부서 희망 여부는 약한 정적 관계( $r=.159$ ,  $p=.002$ )를 갖는 것으로 나타났다. 연구 변수들은 모두 상호 정적인 관계 ( $r=.357\sim.562$ ,  $p<.001$ )인 것으로 확인되었다.

Table 3. Confirmatory Factor Analysis Results for Career Commitment

Latent variable	Observed variable	Regression weights	Standardized regression weights	Estimate of variance	C.R.	p	Construct reliability	Variance extracted
Career commitment	q2_1	1.000	.511	.539	-	-		
	q2_2	.983	.576	.664	8.129	<.001		
	q2_4	1.616	.793	.524	9.462	<.001	.829	.504
	q2_5	1.699	.927	.162	9.783	<.001		
	q2_6	1.305	.691	.633	8.926	<.001		
Model fit	$\chi^2 = 23.344$ ( $p < .001$ ), $df = 5$ , $\chi^2/df = 4.669$ , $RMR = .044$ , $GFI = .975$ , $CFI = .976$ , $TLI = .952$ , $RMSEA = .059$ ~ $.137$ )							

Table 4. Confirmatory Factor Analysis Results for Self-directed Learning Ability

Latent variable	Observed variable	Regression weights	Standardized regression weights	Estimate of variance	C.R.	p	Construct reliability	Variance extracted
Learning process management	q3_1	1.000	.892	.103	-	-		
	q3_2	1.050	.883	.125	21.737	<.001	.933	.874
Learning outcome evaluation	q3_4	1.000	.717	.262	-	-		
	q3_5	1.096	.803	.183	14.859	<.001	.852	.660
	q3_6	.931	.632	.359	11.802	<.001		
Motivation for learning	q3_7	1.000	.733	.352	-	-		
	q3_8	.862	.737	.256	13.856	<.001	.871	.694
	q3_9	1.048	.843	.183	15.647	<.001		
Self concept	q3_10	1.000	.774	.244	-	-		
	q3_11	1.041	.772	.269	15.728	<.001	.810	.589
	q3_12	.980	.613	.582	12.137	<.001		
Learning activity maintenance	q3_13	1.000	.779	.230	-	-		
	q3_14	.833	.689	.273	13.655	<.001	.861	.674
	q3_15	.932	.727	.275	14.507	<.001		
Learning resource management	q3_16	1.000	.784	.212	-	-		
	q3_17	1.048	.840	.155	17.042	<.001	.898	.747
	q3_18	.907	.720	.257	14.457	<.001		
Learning environment construction	q3_19	1.000	.708	.343	-	-		
	q3_20	1.278	.892	.145	15.126	<.001	.875	.702
	q3_21	1.144	.769	.312	13.918	<.001		
Model fit	$\chi^2 = 420.356$ ( $p < .001$ ), $df = 149$ , $\chi^2/df = 2.821$ , $RMR = .029$ , $GFI = .900$ , $CFI = .940$ , $TLI = .924$ , $RMSEA = .068$ (~.076)							

Table 5. Correlations

		Independent variable		Dependent variable		Moderate variable	
		Mentoring function		Career commitment		Self-directed learning ability	
		r	p	r	p	r	p
Control variable	Age in years	.031	.542	.255	<.001	.215	<.001
	D. Gender (Female=1)	.024	.636	.023	.652	-.021	.682
	D. Marital status (Single=1)	-.083	.102	-.227	<.001	-.197	<.001
	Educational background	.018	.723	.089	.080	.079	.120
	Number of nurses	.028	.584	-.032	.524	.069	.174
	Years of clinic experience (total)	.086	.086	.183	<.001	.195	<.001
	Years of clinical experience (at present hospital)	.050	.318	.038	.450	.104	.038
	D. Medical ward	-.045	.370	-.010	.840	-.041	.411
	D. Surgical ward	.008	.875	-.139	.005	-.054	.284
	D. ICU, OR, ER	-.026	.610	.012	.805	.028	.580
	D. Desired position or not (desired=1)	.064	.206	.159	.002	.030	.553
	Independent variable	Mentoring function	1	-	.357	<.001	.562
Dependent variable	Career commitment	.357	<.001	1	-	.432	<.001
Moderate variable	Self-directed learning ability	.562	<.001	.432	<.001	1	-

주) 상관관계 분석 및 회귀분석 시, 연령, 최종학력, 간호사수, 간호사 근무 경력, 현 병원 근무 경력은 수집된 자료(서열 변수)를 그대로 투입하였고, 성별, 결혼 여부, 근무 부서, 부서 희망 여부는 더미변수화하여 투입하였다. 특히 근무 부서는 외래를 기준 변수로 하고, 응답자 수가 적으면서도 긴급 상황 발생 빈도가 높다는 업무 특성을 지닌 중환자, 수술실, 응급실 집단을 하나의 집단으로 그룹화하여 투입하였다.

## 2. 간호사의 멘토링 기능과 경력 몰입의 관계에 대한 자기주도학습 능력의 조절 효과

이 연구는 간호사의 멘토링 기능과 경력 몰입의 관계에 대한 자기주도학습 능력의 조절 효과를 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 제1모형에는 통제 변수로 위 상관관계 분석 결과 연구 변수들과 통계적으로 유의한 상관이 있는 것으로 확인된 인구통계학 변수(연령, 결혼 여부, 간호사 경력, 현 병원 재직 경력, 근무 부서, 부서 희망 여부)를, 제2모형에는 독립 변수로 멘토링 기능을, 제3모형에는 조절 변수로 자기주도학습 능력을, 제4모형에는 독립 변수와 조절 변수의 상호작용항을 단계적으로 투입하였다(Baron & Kenny, 1986). 투입되는 변수들의 다중공선성 문제

를 해결하기 위해 독립 변수와 조절 변수는 z-score로 변환하여 투입하고, 평균 중심화(centering) 방법을 활용하여 생성된 상호작용항을 투입하여 분석을 실시하였다. 그리고 상호작용항을 추가한 위계적 회귀분석 결과 제시되는 회귀식이 통계적으로 유의하고 R<sup>2</sup>와 ΔR<sup>2</sup>가 모두 통계적으로 유의한 경우에 조절 효과가 있는 것으로 판단하였다. 분석 결과는 다음에 제시된 Table 6과 같다.

제1모형 분석 결과, 연령, 현 부서 희망 여부가 경력 몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(설명량 11.0%). 즉, 연령이 높을수록, 자신이 희망한 부서에서 근무할수록 경력 몰입 수준이 향상되는 것을 알 수 있다. 제2모형 분석 결과, 멘토링 기능은 경력 몰입에 정적인 영향( $\beta = .348, p < .001$ )을 미치며, 통



Table 6. Moderating Effects of Self-directed Learning Ability on the Relationship between Mentoring Function and Career Commitment

Dependent variable :	Step 1					Step 2					Step 3					Step 4					
	B	S.E.	$\beta$	t	p	B	S.E.	$\beta$	t	p	B	S.E.	$\beta$	t	p	B	S.E.	$\beta$	t	p	
Y_Career commitment																					
Constant (B)	2.816	.329		8.558	<.001	1.314	.365		3.599	<.001	0.436	.396		1.107	.272	0.358	.391		0.916	.360	
Age in years	0.125	.047	.272	2.664	.008	0.156	.044	.338	3.538	<.001	0.129	.043	.281	3.009	.003	0.118	.042	.257	2.788	.006	
D. Marital status (Single=1)	-0.081	.132	-.046	-0.616	.538	-0.017	.123	-.010	-0.140	.889	-0.015	.120	-.009	-0.126	.900	-0.007	.118	-.004	-0.061	.951	
Years of clinic experience (total)	-0.012	.042	-.030	-0.291	.771	-0.037	.040	-.090	-0.923	.356	-0.036	.038	-.090	-0.945	.345	-0.035	.038	-.087	-0.929	.353	
Years of clinical experience (at present hospital)	-0.045	.033	-.092	-1.362	.174	-0.045	.031	-.093	-1.471	.142	-0.041	.030	-.085	-1.377	.169	-0.035	.029	-.073	-1.197	.232	
D. Medical ward	-0.149	.128	-.074	-1.166	.244	-0.115	.119	-.057	-0.964	.336	-0.107	.116	-.054	-0.930	.353	-0.126	.114	-.063	-1.107	.269	
D. Surgical ward	-0.239	.124	-.126	-1.921	.055	-0.235	.116	-.124	-2.021	.044	-0.227	.113	-.120	-2.019	.044	-0.249	.111	-.131	-2.244	.025	
D. ICU, OR, ER	-0.215	.123	-.112	-1.745	.082	-0.179	.115	-.094	-1.559	.120	-0.200	.112	-.104	-1.787	.075	-0.237	.110	-.124	-2.146	.032	
D. Desired position or not (desired=1)	0.221	.089	.130	2.489	.013	0.179	.083	.105	2.163	.031	0.197	.081	.116	2.451	.015	0.184	.079	.108	2.320	.021	
X Mentoring Function						0.408	.054	.348	7.607	<.001	0.231	.063	.197	3.668	<.001	0.215	.062	.183	3.453	.001	
Mo_Self-directed learning ability											0.426	.086	.270	4.948	<.001	0.459	.085	.291	5.387	<.001	
XMo_MF × SDLA																0.259	.072	.158	3.593	<.001	
R <sup>2</sup> (F-value, p)			.110	(5.855, <.001)			.228	(12.413, <.001)				.275	(14.312, <.001)				.299	(14.595, <.001)			
$\Delta$ R <sup>2</sup> (F-value, p)			-				.118	(57.867, <.001)				.047	(24.480, <.001)				.024	(12.913, <.001)			

제 변수만을 투입하였을 때보다 그 설명량이 11.8%p 증가하였다(총 설명량 22.8%,  $p < .001$ ). 그리고 제3 모형 분석 결과, 멘토링 기능( $\beta = .197$ ,  $p < .001$ )과 자기주도학습 능력( $\beta = .270$ ,  $p < .001$ ) 모두 경력 몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며(총 설명량 27.5%,  $p < .001$ ), 마지막으로 제4모형 분석 결과, 멘토링 기능과 자기주도학습 능력의 상호작용항이 경력 몰입에 유의한 영향( $\beta = .158$ ,  $p < .001$ )을 미치는 것으로 나타났으며, 증가된 설명량(2.4%p) 역시 유의하였다( $p < .001$ ). 회귀분석에 투입된 변수들의 다중공선성 문제 발생 여부를 확인한 결과 Tolerance 값은 .213~.975, VIF 값은 1.026~4.695로 나타났다. 모든 변수의 Tolerance 값이 .1 이상이고, 모든 변수의 VIF 값이 최대 10.0을 초과하지 않으므로 위 회귀분석의 결과에는 다중공선성의 문제가 없는 것으로 판단할 수 있다(Kim, 2007).

다음에 제시된 Table 7은 멘토링 기능 수준이 경력 몰입에 미치는 영향을 자기주도학습 능력이 어떻게 조절하는지 구체적으로 살펴보기 위해 두 변수의 평균(멘토링 기능 3.53, 자기주도학습 능력 3.60)을 기준으로 집단을 구분한 후, 집단 간 경력 몰입의 차이를 분석한 것이다(일원배치분산분석 및 Scheffe의 사후검증).

분석 결과, 멘토링 기능과 자기주도학습 능력에 대한 인식 수준이 모두 높은 집단이 여타 집단에 비해 높은 수준의 경력 몰입을 보이는 것으로 나타났다( $p < .001$ ). 다음에 제시된 Figure 1은 멘토링 기능 수준과 자기주도학습 능력 수준에 따른 경력 몰입의 차이를 그래프로 제시한 것이다. 이를 통해 자기주도학습 능력이 높은 집단에서 멘토링 기능이 경력 몰입에 미치는 증분 효과가 더 큰 것을 확인할 수 있다.

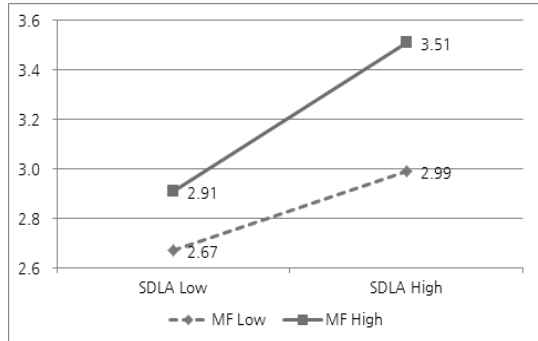


Figure 1. Means Differences of Career Commitment by High and Low Groups of Mentoring Function and Self-directed Learning Ability Levels

#### IV. 논 의

본 연구 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 대상자인 간호사들의 경력 몰입 수준은 3.06으로 나타났다. 이러한 결과는 Kim과 Lee (2015)와 Lee와 Im (2012)에서 각각 보고된 간호사들의 경력 몰입 수준 2.91, 2.77 보다 다소 높고, Lee 등(2010)의 연구에서 보고된 멘토링 프로그램에 참여한 간호사들의 경력 몰입 수준(Posttest 1: 3.06, Posttest 2: 3.03)과 유사한 것이다. 본 연구와 상기 선행 연구들은 모두 Blau (1985)의 경력 몰입 측정 도구를 사용하고 5점 척도로 측정하였다는 공통점을 지니고 있으나, 연구 대상에 따라 그 결과 값에 차이가 있음을 확인하였다. 이는 국내 간호사 실정에 적합하고, 다양한 연구 상황에서도 비교적 일관된 결과를 산출할 수 있는 경력 몰입 측정 도구를 개발할 필요가 있음을 시사한다.

Table 7. Means Differences of Career Commitment by High and Low Groups of Mentoring Function and Self-directed Learning Ability Levels

Group	Career commitment		F
	M	SD	
(A) MF High & SDLA High (N=146)	3.51	.768	28.586( $p < .001$ ) (D), (B), (C) < (A)
(B) MF High & SDLA Low (N=68)	2.91	.741	
(C) MF Low & SDLA High (N=45)	2.99	.923	
(D) MF Low & SDLA Low (N=137)	2.67	.753	
Total (N=396)	3.06	.855	

둘째, 본 연구와 선행 연구들을 통해 간호사의 경력 몰입 수준이 그리 높지 않은 것을 알 수 있다(2.77~3.06/5.00). 이러한 결과는 간호사의 직무 특성 상한 사람이 다양한 여러 업무를 담당하는 경우가 많고, 3교대 업무에 따른 스트레스 등으로 인해 자신이 선택한 직업에 대해 애착심, 정서적 유대감을 충분히 형성하기 어려운 현실이라는 것을 보여준다. 자신이 희망한 부서에 근무하는 경우 경력 몰입 수준이 상대적으로 향상된다는 본 연구 결과를 고려한다면 간호사 개인의 관심 분야를 고려한 부서 배치 및 이동을 실시함으로써 개인과 조직의 요구가 상호 조화를 이루는 경력개발 활동 실행이 요구된다. 다시 말해 간호사들은 자신의 관심, 가치관, 역량 등에 대해 분석 또는 성찰하고, 경력 계획을 수립하며, 조직은 간호사들의 경력개발을 지원하기 위해 직무 공시 제도, 멘토링 제도 등을 실시하고, 간호사들의 경력 경로 개발, 경력 상담 지원 등의 활동을 전개함으로써 간호사 개인과 병원 조직의 경력개발 활동이 조화를 이룰 수 있도록 해야 한다.

셋째, 간호사의 멘토링 기능은 경력 몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기업 근로자, 경찰 등을 대상으로 한 선행 연구(Baek, 2014; Joiner et al., 2004; Kang & Lee, 2005)의 결과와 일치하는 것이다. 또한 멘토링 프로그램에 참여한 간호사들이 그렇지 않은 간호사들보다 높은 수준의 경력 몰입을 보인다는 Lee 등(2010)의 결과와도 유사한 의미를 지닌다. 따라서 병원 조직은 경험이 풍부하고 유능한 멘토를 발굴하여 그들이 후배 간호사들에게 업무와 관련된 지혜와 경험을 전수하게 함으로써 병원 조직 규범에의 적응, 업무 관련 문제 해결뿐만 아니라 업무에 대한 능동적 태도, 간호사라는 직업에 대한 정서적 유대감과 애착심 형성이 가능하도록 지원해야 한다. 더욱이 간호사의 이직률이 타 직종에 비해 높은 편이며, 개인의 경력개발이 이직을 통해 이루어지는 현상이 증가하는 최근의 동향(Bae & Lee, 2012)에 비추어 볼 때, 병원 조직은 간호사들의 이직으로 인한 피해와 손실을 최소화하기 위한 효과적 방안으로써 멘토링 제도를 확대, 강화하고 프리셉터십을 내실화하는 것이 필요하다. 보다 구체적으로 언급하면, 간호사 대상 멘토링 제도의 성공 가능성을 높이기 위해서는 조직 내에서 간호사들이 성장해나갈 수 있는 경력 경로

를 제시하고, 멘토와 멘티 모두의 자발적인 참여를 유도하고, 참가자들에게 멘토링 제도에 대한 오리엔테이션, 멘토링 활동에 대한 지원을 제공하며 멘토링 프로그램에 대한 평가와 피드백이 이루어져야 한다. 특히 멘토는 간호 관련 업무의 전문성도 중요하지만 타인에게 신뢰감을 주고 개방적이며, 조직 내외적으로 다양한 정보망을 보유하고 멘티 간호사의 잠재력을 이끌어줄 수 있도록 좋은 인간관계 기술을 가진 자로 선정해야 한다.

넷째, 간호사의 자기주도학습 능력은 경력 몰입에 정적인 영향을 미치며, 멘토링 기능이 경력 몰입에 미치는 영향을 조절하는 것으로 나타났다. 다시 말해 자기주도학습 능력은 멘토링 기능과 경력 몰입의 관계에 있어 유사 조절 변수로, 멘토링 프로그램 실행이 간호사의 경력 몰입 향상에 정적인 영향을 미치지만, 자기주도학습 능력이 낮은 간호사의 경우 그 효과가 감소되고 반대로 자기주도학습 능력이 높은 간호사들은 그 효과가 더욱 증진됨을 의미한다. 이러한 결과는 HRD 컨설턴트를 대상으로 한 Kim (2014)의 결과와 일치하며, 조직 구성원들의 효과적인 경력개발을 위해서는 조직의 제도적 개입뿐만 아니라 조직 구성원 개인들이 스스로 자신의 학습 능력을 개발할 필요가 있다는 선행 연구(Bae & Kim, 2012; Hyun, 2010; Park, 2010)의 주장을 실증한 것이다. 더욱이 경력개발 패러다임이 기존의 조직 주도 방식을 벗어나 개인이 스스로 자신의 경력을 개발, 관리하는 것으로 변화하고 있으므로(McDonald & Hite, 2005; Park & Han, 2013), 조직 구성원들은 변화하는 환경에 적응하고 자신의 분야 전문성을 지속적으로 향상시키기 위해 자기주도학습 능력을 개발해 나가는 것이 매우 중요하다(Kim, 2014). 따라서 병원 조직은 간호사들이 자기주도학습 능력을 개발할 수 있도록 지원 체계를 구축해야 한다. 예를 들어, 조직 주도의 공식적 교육훈련 제공뿐만 아니라 일터 업무 수행 중, 구성원 간 상호작용 속에서 자연스럽게 발생하는 학습의 기회를 활용할 수 있도록 학습 지향적인 조직 문화를 구축하고, 멘토 또는 프리셉터의 역할을 수행할 간호사들이 멘티 혹은 프리셉터의 자기주도학습 활동을 지도하고 지원하는 능력을 개발할 필요가 있다. 또한 병원 조직의 인적자원개발 및 관리 담당자와 현업 관리자들이 간호사들의

자기주도학습 활동이 촉진될 수 있도록 멘토 또는 코치의 역할을 수행함으로써 업무와 학습이 연계되어 일을 통한 개인의 성장이 가능하도록 지원해야 한다.

위와 같은 의의에도 불구하고, 이 연구는 인천 지역 종합병원 중 200병상 이상이며 응급료센터가 개설된 곳의 간호사들만을 대상으로 조사를 실시하였다는 점에서 그 결과를 전국의 간호사로 확대 해석하는 데는 주의를 요한다. 향후에는 전국의 간호사를 대상으로 한 연구가 필요할 것이다. 또한 이 연구에서 간호사들의 경력 몰입을 예측하는 변인들(연령, 부서 희망 여부, 멘토링 기능, 자기주도학습 능력)의 설명력은 27.5%로 나타났으므로 향후에는 간호사들의 경력 몰입에 영향을 미치는 다른 변인들을 규명하기 위한 연구가 이루어져야 할 것이다.

## V. 결 론

이 연구 결과, 간호사들의 경력 몰입은 보통 수준(3.06)이었으며, 멘토링 기능에 대한 인식 수준이 높을수록 경력 몰입 수준의 향상되는 것으로 나타났다. 그리고 멘토링 기능이 경력 몰입에 미치는 정(+)의 영향은 자기주도학습 능력에 의해 조절되는 것으로 나타났다. 본 연구를 통해 간호사들의 효과적인 경력개발을 지원하기 위해서는 멘토링 제도를 확대 또는 강화하고, 간호사들의 자기주도학습 능력을 개발하는 것이 필요하다는 결론을 내릴 수 있다.

## References

Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>

Aryee, S., Chay, Y. W., & Chew, J. (1994). An investigation of the predictors & outcomes of career commitment in three stage. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 1-16. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1994.1001>

Bae, E. K. & Kim, D. Y. (2012). Relationship among self-directed learning ability, career plateau and career satisfaction: The case of a construction management firm. *Korean Journal of Business Administration*, 25(9), 3709-3729.

Bae, E. K. & Lee, M. Y. (2012). Relationship between learning organization readiness in HRD companies and organizational commitment level of their employees: Focusing on the mediating effects of employees' self-directed learning ability. *Andragogy Today: IJACE*, 15(4), 205-234.

Bae, E. K. (2009). *Foundations of human resource development*. Seoul: Lifelong Learning Books.

Baek, S. K. (2014). The effect of mentoring of police officer causes their career involvement and teamwork. *Journal of The Korean Society of Private Security*, 13(1), 88-109.

Bang, K. S., Chae, S. M., Yu, J. Y., Song, M. K., & Lee, J. H. (2013). Comparison of professional self-concept, clinical nursing competence, and practicum satisfaction between nursing students with and without pediatric nursing clinical preceptorship. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 19(3), 396-404. <http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.3.396>

Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>

Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325>

- 1985.tb00201.x
- Carson, K. D. & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: construction of a measurement and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- Duffy, R. Y., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2010). Calling and work-related outcomes: career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210-218. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.013>
- Hyun, Y. S. (2010). The moderated effects of SDL and social supports on the relationship between career plateau and career planning. *The Korean Journal of Human Resource Development*, 12(2), 45-65.
- Joiner, T. A., Bartram, T., & Garreffa, T. (2004). The effects of mentoring on perceived career success, commitment and turnover intentions. *The Journal of Academy of Business*, 5, 164-170.
- Jung, B. N. (2013). *Moderating effects of self-directed learning ability on relationship between mentoring function and subjective career success in HRD consulting firms*. Unpublished master's thesis, Inha University, Incheon.
- Kang, J. A. & Lee, Y. H. (2005). A study on the effect of the mentoring function on the mentee's career commitment and turnover intention: moderating effect of self-efficacy. *Korean Academy of Organization & management*, 29(2), 255-281.
- Kim, D. Y. (2014). A relationship among HRD consultant's career plateau, self-directed learning ability and career commitment. *Korean Business Review*, 7(3), 19-43.
- Kim, G. S. (2007). *Structural equation model analysis with AMOS 16.0*. Seoul: Hannarae Publishing Co.
- Kim, H. G. & Lee, S. M. (2015). Analyses on antecedents of nurses' career commitment. *Creativity & Innovation*, 8(1), 1-35.
- Kram, K. E. (1983). Phase of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*. 26(4), 608-625.
- Lee, B. S., Park, J. S., Lee, J. H., & Hong, S. N. (2010). Effect of mentoring program as a strategy for retention of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(1), 48-58.
- Lee, G. J., Park, J. S., Jang, S. R., Jung, J. W., Lee, M. H., Lee, H. L., Song, H. J., & Jin, H. J. (2015). *A study on the activating reemployment and preventing career interrupted of nurses* (11-1352000-001503-01). Seoul: Ewha Womans University.
- Lee, M. Y. & Im, S. B. (2012). Structural model of nurses' career commitment. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 18(3), 341-353.
- McDonald, K. S. & Hite, L. M. (2005). Reviving the relevance of career development in human resource development. *Human Resource Development Review*, 4(4), 418-439.
- Noe, R. A. (1988). An investigation of determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personal Psychology*, 41(3), 457-479. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00638.x>
- Park, Y. H. & Han, U. C. (2013). The structural relationship among learning organization, self-directed learning ability, and protean career attitude in business organization. *The Korean Journal of Human Resource Development*, 15(2), 53-79.
- Park, Y. H. (2010). The Predictors of subjective career success: an empirical study of em-

- ployee development in a Korean financial company. *International Journal of Training and Development*, 14(1), 1-15. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2419.2009.00337.x>
- Scandura, T. A. & Williams, E. A. (2004). Mentoring and transformational leadership: the role of supervisory career mentoring. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 448-468. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.003>
- Scandura, T. A. (1992). Mentorship and career mobility: an empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 13(2), 169-174. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030130206>
- Suh, K. S., Park, T. J., Kim, T. H., & Kim, B. H. (2003). The effects of individual and organizational career management on career satisfaction, prospect, and commitment. *Korean Management Review*, 32(6), 1715-1739.
- Yang, G. D. (2016). *5 billion investment in the reemployment of nurses, so what?*. Retrieved June 15, 2016, from <http://www.docdocdoc.co.kr/200435>.

ABSTRACT

## The Moderating Effects of Self-directed Learning Ability on the Relationship between Mentoring Function and Career Commitment in Registered Nurses\*

**Joo, In Seo** (Yousulhee Nursing Institute)

**Bae, Eul Kyoo** (Inha University)

**Kim, Dae Young** (Korea Research Institute for Vocational Education & Training)

**Purpose:** The purpose of this study was to examine the moderating effects of self-directed learning ability on the relationship between mentoring function and career commitment in registered nurses. **Methods:** A total of 396 registered nurses from 19 hospitals located in Incheon were included in this study. Collected data were analyzed by confirmatory factor analysis, reliability analysis, descriptive statistics analysis, Pearson product moment correlation and hierarchical regression analysis with SPSS and AMOS 18.0 program. **Results:** The mentoring function and self-directed learning ability showed to have a positive effect on career commitment. Self-directed learning ability showed to have a moderating effect on the relationship between mentoring function and career commitment. **Conclusion:** To enhance the level of career commitment perceived by registered nurses, hospital organizations need to implement effective mentoring programs and develop self-directed learning ability in nurses.

**Key words :** Registered nurse, Mentoring function, Career commitment, Self-directed learning ability

\* This paper was revised on Joo's master's thesis.