

상급초보간호사의 간호업무성과 구조모형

정영순¹, 김혜숙^{2‡}

¹춘해보건대학교 간호학과, ²대구보건대학교 보건행정과

The Structural Model of Nursing Performance for Advanced Beginner-Stage Nurse

Jung Young Soon¹, Kim Hye Sook^{2‡}

¹*Department of Nursing, Choonhae College of Health Sciences,*

²*Department of Public Health Administration, Daegu Health College*

<Abstract>

Objectives: To construct a structural equation model to explain and predict nursing performance in advanced beginner-stage nurses. **Methods:** This study was conducted from September 1 to October 10, 2017. Participants in this study were 220 nurses recruited from general hospitals with over 300 beds in P and K cities. Confirmatory factor and path analyses were conducted using AMOS 18.0. **Results:** Nursing performance was affected by self-leadership and self-efficacy; self-efficacy ($\beta=.794, p=.025$) had a greater effect. Problem-solving competency was affected by self-leadership and self-efficacy; self-efficacy ($\beta=.712, p=.016$) had a greater effect. Self-leadership was affected by self-efficacy ($\beta=.820, p=.013$). **Conclusion:** Based on the results of this study, it is recommended that a new program be developed and applied to improve advanced beginner-stage nurses' self-leadership and self-efficacy to enhance nursing performance.

Key Words : Beginner-stage Nurse, Self-efficacy, Self-leadership, Team Work, Problem-solving Competency, Nursing Performance

‡ Corresponding author : Hye-Sook Kim(rain25@daum.net) Department of Public Health administration, Daegu Health College.

• Received : May 1, 2018

• Revised : Jul 17, 2018

• Accepted : Sep 21, 2018

I. 서론

1. 연구의 필요성

급변하는 시대에 간호업무성과에 대한 관심은 질적 향상을 위한 노력의 일환으로 간호전문직 발전의 주요 과제로서 병원의 생산성과 양질의 간호 서비스를 보장하기 위한 간호업무의 효율성과 질적인 측면으로 중요한 전략으로 다루어져 왔다[1]. 또한 이러한 시대의 흐름에 간호계도 많은 변화를 맞이하고 있다. 2011년 고등교육법이 개정되면서 전문대학의 수업연한 4년제 간호학과 지정과 안전한 간호, 양질의 간호, 전인간호를 실현할 수 있는 간호·간병통합서비스, 환자안전에 위한 숙련 간호사 확보 및 이직 방지 등 2016년 간호정책 5대 중점과제가 선정되기도 하였다. 이에 의료기관의 전반적인 업무 효율성과 직결되는 간호사의 간호업무의 효율성[2] 관리는 병원 운영에서 중요한 영역을 차지할 것이다. 간호업무성과란 간호업무의 실제적인 수행의 결과로서 전반적인 업무성취를 의미한다[2]. Cho[3]는 간호업무성과란 간호사가 환자에게 간호를 제공함에 있어 요구되는 제반활동과 관련된 업무의 실제적인 집행이며, 대상자가 적절한 간호를 제공받았는가를 확인하여 간호의 질을 평가하는 것이라고 하였다. 간호업무성과는 간호의 생산성과 양질의 간호 서비스에 영향을 미치는 것으로, 간호업무성과의 저하는 업무상의 생산성과 효율성의 저하, 의욕상실, 간호대상자에 대한 무관심, 불친절 등을 야기 시켜 환자에게 양질의 간호를 제공할 수 없게 된다[4].

한편, 간호사는 여러 학자들에 의해 다양한 원리에 입각하여 임상등급이 나누어지고 있다. Cho[3]는 간호사의 임상등급을 초보자 단계(입사 후 1년 정도), 상급초보자단계(입사 후 2년~3년), 유능한 단계(입사 후 4년~6년), 숙련 단계(입사 후 7년 이상)의 4단계로 나누었다. Cho[3]의 단계 중

상급초보자는 Benner[5]의 단계 중 적임자(competent)가 해당된다.

병원간호사회 법제위원회의 2015년 간호인력 현황 조사에서 간호사 근무년 수는 5년 이상~10년 미만인 경력자가 21.8%로 가장 많았으며, 다음으로 1년 이상~3년 미만인 경력자가 19.9%로 나타났다.

상급종합병원에서는 5년이상~10년 미만인 경력자가 22.9%, 종합병원, 병원에서는 1년 이상~3년 미만인 경력자가 20.8%로 가장 많은 비중을 차지하였다는 Benner[5]에 따르면 간호업무 수행에 있어 중요한 특징을 가지고 있는데 첫 번째, 이들은 자신들이 이제는 초보자가 아니라는 생각을 갖게 되어 간호업무를 하는데 반드시 성공적으로 일을 해내야 한다는 의무와 책임감을 강하게 느끼고 있다. 두 번째, 병원에서 독립적으로 환자에게 간호를 수행하려는 경향이 강하게 표현되는 특징을 지녔을 뿐 아니라 환자 간호업무를 수행함에 높은 역량을 요구받는 시기이다[5].

Bak[1]은 상급초보간호사는 간호 실무에 익숙하게 되고 임상에서 가장 활발히 활동하지만 아직은 간호실무경험과 현장에 대한 지식이 부족한 반면 현장에서의 기대치가 높아지기 때문에 스트레스가 가장 높다고 하였다. Cho[3]는 현장실무에서 학생 간호사 또는 신규간호사들을 위한 preceptor로서 교육과 실무를 주도해야 한다고 하였으며, 병원실무와 간호연구, 대인관계 형성, 의사소통을 위한 기술 및 리더십 개발이 필요한 시기라고 하였다.

또한 병원에서 환자가 질병으로부터 회복함에 있어 역할이 매우 중요하며, 이들의 역량에 따라 간호업무 수행의 결과에 차이가 나타남을 강조하였다. 이와 같이 간호조직에서 많은 비율을 차지하고 있으며, 또한 높은 역량을 요구받는 상급초보간호사를 대상으로 이들의 업무성과에 영향을 미치는 요인들을 탐색하는 것이 필요하다.

Deci[6]의 내재적 동기이론은 모든 인간의 행동은 자신이 유능하며, 또한 자기 생활에서 일어나는

중요한 사건들을 스스로 통제한다고 느끼고 싶어 한다는 기본 가정을 가지고 인간이 지니고 있는 역량(competence)욕구와 자기결정(self-determination)욕구라는 2가지 기본적인 욕구에 기초하고 있다.

역량이란 자신이 역량이 있거나 적어도 학습 역량이 있다고 믿는 경우로서 역량 욕구가 충족되면 일이 즐거운 체험이 된다는 것이며, 자기결정욕구란 자신이 하는 일에 대한 자유선택 및 통제를 자기가 결정하고자 하는 욕구로써 사람들은 외부적 요인이나 압력보다는 자기 자신의 자발적 의지에 의해 일을 할 때 내재적으로 더 동기유발을 받는다[2]. 이러한 내재적 동기화는 동기유발, 동기환기를 거쳐, 목표를 추구하는 행동을 보인다[2][6]. 따라서 본 연구에서는 역량에 대한 신념에 자기효능감을, 자기결정감에 셀프리더십을, 행동에 문제해결능력을, 목표에 간호업무성과를 대입하고 그 모형의 직접 및 간접 영향력을 보려고 한다.

자기효능감이란 개인이 특정업무를 성취하기 위해 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다고 느끼는 자신의 능력에 대한 신념을 말하는 것으로, 개인이 자신의 능력을 어떻게 판단하고 효능에 대한 지각이 어떠한지는 그들의 동기화와 행동에 중요한 영향을 미친다[7].

셀프리더십은 동기부여와 스스로의 업무 성과를 관리하기 위한 자율적인 힘을 말하는 것으로, 각각의 동기에 의해 동기화된 상태를 내재적 동기화, 외재적 동기화라고 부르는데 이 동기화는 동기유발, 동기 환기를 거쳐 목표를 추구하는 행동을 보인 후 그의 달성에 있어 환기가 소멸하는 과정을 거친다[8].

문제해결능력은 복잡하고 예측할 수 없는 상황에서 자신이 가진 지식을 사용하여 필요한 정보를 탐색하고 자신의 목적에 맞게 적용하고 활용할 수 있는 능력으로, 대상자의 건강 상태변화에 따라서 간호사가 체계적인 간호과정을 적용하여 간호진단

을 내리고 계획하고 수행하고 평가하는 과정에 필요한 것이다. 따라서 문제해결능력은 간호사들의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인이다[9].

간호사의 간호업무성과와 관련된 선행연구들을 보았을 때 업무성과와 셀프리더십, 자기효능감, 조직몰입, 직무만족 및 기타 변인들과의 관계 연구가 많았으며[10][11][12], 상급초보간호사를 대상으로 간호업무성과의 구조모형에 대한 연구는 찾아보기 힘들었다.

이에 본 연구에서는 상급초보간호사들을 대상으로 Deci[6]의 내재적 동기이론을 기초로 하여 가설적 모형을 제시하고, 관련 변인들 간의 직·간접적 영향을 검증한 후 간호업무성과 구조모형을 구축하여 상급초보간호사의 간호업무성과 능력을 높이는 방안과 간호업무성과 증진 프로그램 개발을 위한 자료를 제공하고자 한다.

2 연구 목적

본 연구의 목적은 Deci[6]와 de Charms[13]의 내재적 동기이론과 문헌고찰을 바탕으로 상급초보간호사의 간호업무성과를 설명하기 위해 자기효능감, 셀프리더십, 문제해결능력을 영향요인으로 선정하여 연구모형을 구성하고, 이들 변인들 간의 구조 관계를 검증하는데 있다.

구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 이론과 문헌고찰을 바탕으로 상급초보간호사의 간호업무성과를 설명하는 가설적 모형을 제시한다.

둘째, 가설적 모델과 실제 자료 간의 부합도를 검증하고, 변인들 간의 관계를 보다 잘 설명하는 구조 모형을 구축한다.

셋째, 상급초보간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 변인들 간의 직접 효과, 간접 효과를 확인하고 이들 상호 간의 인과적 관계 및 그 상대적 중요성을 규명한다.

II. 연구방법

1. 연구 대상

본 연구의 대상자는 B광역시와 K도에 소재한 300병상 이상의 2차병원에서 특수 부서를 제외한 일반병동에 근무하는 총 임상경력 13개월 이상 36개월 이하의 간호사로 하였다. 구조방정식모형을 이용하기 위해서는 최대우도법(maximum likelihood)에 적합한 표본의 크기는 200명 이상의 대상자가 요구되므로, 탈락을 20%를 고려하여 240명을 표집대상으로 하였다. 배부한 설문지 240부 중 부정확한 응답자 20명을 제외한 총 220부(91.66%)를 자료 분석에 이용하였다.

연구대상자의 구체적인 선정 기준은 첫째 3교대 근무 중인 간호사, 둘째 연구목적에 이해하고 연구 참여에 자발적으로 동의한 간호사를 대상으로 하였다. 또한 간호대학 재학 중 핵심술기를 하지 않은 간호사는 본 연구대상자에서는 제외하였다.

2. 연구가설

가설적 모형에서 도출한 6개의 연구가설을 내생 변수에 따라 제시하면 다음과 같다.

1) 간호업무성과를 내생변수로 하는 가설

가설 1(H1): 문제해결능력은 간호업무성과에 직접적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2(H2): 셀프리더십은 간호업무성과에 직접적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3(H3): 자기효능감은 간호업무성과에 직접적인 영향을 미칠 것이다.

2) 문제해결능력을 내생변수로 하는 가설

가설 4(H4): 셀프리더십은 문제해결능력에 직접적인 영향을 미칠 것이다.

가설 5(H5): 자기효능감은 문제해결능력에 직접적인 영향을 미칠 것이다.

3) 셀프리더십을 내생변수로 하는 가설

가설 6(H6): 자기효능감은 셀프리더십에 직접적인 영향을 미칠 것이다.

3. 자료 수집

본 연구의 자료 수집은 2016년 8월 K대학교 내 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인(KU IRB 2016-0077)을 득한 후 2016년 9월 1일부터 10월 10일까지 시행하였다. 자료수집 방법은 해당병원 간호부서장과 간호단위의 수간호사에게 연구의 내용과 목적을 설명하고 동의를 구하였다. 연구 참여에 동의한 대상자들에게 연구자가 직접 연구목적과 방법을 설명하고 연구 참여 동의를 받고 해당병원 간호 부서장과 간호단위 수간호사에게 구조화된 질문지를 배부하여 대상자들이 직접 설문지를 작성한 후 개별 봉투에 넣어 부서별 사물함에 넣어두면 본 연구자가 직접 회수하였다.

4. 연구 도구

1) 간호업무성과 측정도구

간호업무성과 측정도구는 Ko et al.[2]이 개발한 간호업무성과 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 간호업무 수행능력 7개 문항, 간호업무 수행태도 4개 문항, 간호업무 수준향상 3개 문항, 간호과정 적용 3개 문항으로 총 17개 문항으로 구성되어 있다. 본 도구는 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지로 배점하며, 점수가 높을수록 간호업무성과 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발당시는 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었다. 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었고, 하위차원의 신뢰도는 간호업무수행능력 .89, 간호업무수행태도 .71, 간호업무수준향상 .65, 간호과

정적용 .80이었다.

2) 자기효능감 측정도구

자기효능감 측정도구는 Kim & Cho[14]이 개발한 일반적 자기효능감 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 자신감 7개 문항, 자기조절 효능감 12개 문항, 과제난이도 5개 문항으로 총 24개 문항으로 구성되어 있다. 본 도구는 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 배점하며, 점수가 높을수록 자기효능감 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim & Cho[15]의 연구에서 Cronbach’s α =.86이었다. 본 연구에서는 Cronbach’s α =.89이었고, 하위차원의 신뢰도는 자신감 .73, 자기조절효능감 .76, 과제난이도 .76이었다.

3) 셀프리더십 측정도구

셀프리더십 측정도구는 Houghton & Neck[15]이 개발한 SLQ(Self-Leadership questionnaire)를 Kim[16]이 번안하고, Kim[17]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 행동지향적 전략 6개 문항, 자연적 보상전략 6개 문항, 건설적 사고전략 8개 문항으로 총 20개 문항으로 구성되어 있다. 본 도구는 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 배점하며, 점수가 높을수록 셀프리더십 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발당시는 Cronbach’s α =.87이었으며, Kim[18]의 연구에서는 Cronbach’s α =.86이었다. 본 연구에서는 Cronbach’s α =.92이었고, 하위차원의 신뢰도는 행동지향적 .83, 자연적보상전략 .87, 건설적사고전략 .88이었다.

4) 문제해결능력 측정도구

문제해결능력 측정도구는 Lee et al.[18]이 개발한 성인의 문제해결과정 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 문제의 명료화 6개 문항, 해결방안모색

6개 문항, 의사결정 6개 문항, 해결책 수행 6개 문항, 평가 및 반영 6개 문항으로 총 30개 문항으로 구성되어 있다. 본 도구는 Likert 5점 척도로 ‘아주 드물게’ 1점에서 ‘매우 자주’ 5점까지로 배점하며, 점수가 높을수록 문제해결능력 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발당시는 Cronbach’s α =.93이었다. 본 연구에서는 Cronbach’s α =.97이었고, 하위차원의 신뢰도는 문제의 명료화 .90, 해결방안모색 .89, 의사결정 .90, 해결책수행 .88, 평가 및 반영 .92이었다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램과 AMOS 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였고 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 각 변수들에 대해 빈도, 평균 및 표준편차로 분석하였다.
- 2) 측정도구의 신뢰도는 Cronbach’s α 계수로 확인하였다.
- 3) 측정변수 간의 다중공선성은 Pearson’s correlation coefficient로 검정하였다.
- 4) 표본의 정규성은 다변량 정규성 검증을 통하여 평균, 편차, 왜도, 첨도, 공차, VIF를 구하였다.
- 5) 구조방정식 모형분석은 2단계 접근법으로 측정모형을 먼저 추정하고, 그 다음 구조모형을 추정하였다. 측정모형에서 잠재변수들의 타당성을 검정하기 위해 확인적 요인분석과 주성분분석과 직교회전법을 이용한 탐색적 요인분석을 이용하였다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 인구학적 특성을 구체적으로 살펴보면, 성별은 여성이 96.4%, 남성이 3.6%이었다. 연

령별로는 25세 이하 46.4%, 26-30세는 42.3%, 31세 이상은 11.4의 순으로 25세 이하가 많았다. 프리셉터 교육 여부에 대해서는 받았다가 67.7로 가장 많았다. 최종학력은 간호대학 3년제를 졸업한 경우가 61.8%, 4년제를 졸업한 응답자가 37.3%로 나타났다.

결혼 상태는 미혼이 86.8%로 대부분이 결혼을 하지 않은 것으로 나타났다. 가정 경제정도에서는 그저 그렇다로 응답한 경우가 66.4%로 가장 많았

다. 간호사 총 경력에 대해서는 25개월-36개월까지가 58.2%로 총 경력이 가장 많았으며, 24개월 이하는 41.8%로 나타났다. 현재 근무부서는 외과계 병동에서는 근무하는 경우가 37.3%, 내과계 병원은 19.1%, 기타 부서는 43.6%로 가장 높게 나타났다. 간호직 선택 동기로는 '간호사가 되고 싶은 자신의 의지'로 선택한 동기로 응답한 경우가 31.4%, '졸업 후에 확실한 취업의 길'이라 동기로 지원한 경우는 30.0%의 순으로 나타났다.

<Table 1> General Characteristic

Variables	Classification	N	%
Gender	Male	8	3.6
	Female	212	96.4
Age	≥25	102	46.4
	26-30	93	42.3
	31≤	25	11.4
Precept education	Yes	49	67.7
	No	71	32.3
Education	College_(3 years)	136	61.8
	University	82	37.3
	Graduate school	2	.9
Marital status	Married	29	13.2
	Unmarried	191	86.8
Economic status	Lowe	4	1.8
	Middle	146	66.4
	High	70	31.8
Total career	13_months~24_months	92	41.8
	25_months~36_months	128	58.2
Currently working department	General surgery	82	37.3
	Internal medicine	42	19.1
	Etc.	96	43.6
Choice motivation for nursing care	Your will to become a nurse	69	31.4
	The advice of parents or close friends	64	29.1
	Definite employment after graduation	66	30.0
	According to one's grades	9	4.1
	Because of the high chance of social services	4	1.8
Job satisfaction	Bad	23	10.4
	Moderately good	90	40.9
	Best	107	48.6
Degree of peer relationship	Bad	2	.9
	Moderately good	48	21.8
	Best	170	77.2

현재 직무 만족정도에 대해서는 만족한다가 48.6%로 가장 많았다. 동료관계정도에서 동료와 관계가 좋다가 77.2%로 대부분 관계는 좋은 것으로 나타났다. 상사와의 관계에 대해서도 좋다고 응답한 경우가 70.0%로 나타났다<Table 1>.

2. 측정모델의 검증

구조회귀모델의 모델추정가능성과 부합도를 검증하기 전의 2단계 모델 추정가능성 확인절차에 따라 측정모델과 가설적 모델로 분리하여 설정한 다음, 측정모델에 대한 확인적 요인을 먼저 실시하고, 그 다음 가설적 모델을 검증하였다.

1) 확인적 요인분석과 타당성 분석

각 지표변인으로부터 요인을 설명하는 부하량을 살펴본 결과, 간호업무성과 중 간호업무수행능력, 간호업무수행태도, 간호업무수준향상, 간호과정적용의 각각의 부하량이 .79, .57, .82, .81이었고, 자

기효능감 중 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도의 각각의 부하량은 .84, .90, .82로 나타났다. 셀프리더십 중 행동지향적, 자연적보상전략, 건설적사고전략의 각각의 부하량이 .80, .68, .78으로 나타났다.

문제해결능력 중 문제의 명료화, 해결방안모색, 의사결정, 해결책, 수행, 평가 및 반영의 각각의 부하량은 .82, .88, .88, .84, .88로 나타났다.

지표변인 간 부하량(설명량)을 살펴보면, 지표변인별 부하량이 표준화계수 .50 이상으로 나타났으므로 수렴타당도를 만족시켜, 각각 원래 측정하고자 했던 잠재요인을 적절하게 측정하는 것으로 나타났다.

복합신뢰도(Composite Reliability: CR)와 평균분산추출값(Average Variance Extracted: AVE)은 Bagozzi와 Yi(1988)가 제시한 기준(CR .7 이상, AVE .5 이상)보다 높게 나타나 집중타당성이 입증되었다<Table 2>.

<Table 2> Confirmatory Factor Analysis and Feasibility Analysis

Latent factor	Measured variable	Standard factor estimate	S.E.	C.R.	AVE
Nursing performance	Ability to perform nursing work	.786	.577	.968	.662
	Attitude toward performing nursing duties	.572	.293		
	Improve the level of nursing work	.817	.125		
	Apply nursing process	.812	.163		
Self-efficacy	Confidence	.839	.279	.965	.573
	Self-regulation efficacy	.900	.845		
	Task difficulty	.815	.499		
Self-leadership	Behavior-oriented	.802	.454	.973	.447
	Natural compensation strategy	.679	.799		
	Constructive thinking strategy	.777	.858		
Problem-solving ability	Clarification of the problem	.816	.471	.989	.636
	Seek solutions	.878	.345		
	Decision-making	.882	.453		

2) 상관계수와 분산추출지수

측정모델에서 나타난 요인들 간의 상관관계를 살펴보면 <Table 3>과 같았다. 잠재변인 간 상관계수의 절대값이 .85이상이면 잠재변인 간에 다른 요인을 측정하는 것이 아니라 한 요인을 측정하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 본 연구결과 잠재변인 간의 상관계수 절대값이 .23~.84의 범위를 가지는 것으로 나타나 측정모델의 이론 변수들 간에도 상당한 변별성을 가지고 있음이 나타났다.

각 요인간의 예측타당성과 판별타당성을 확인하기 위해 상관 행렬과 분산추출지수와 관련된성을 확인하였다. 분산추출지수와 다중상관지수간의 비교결과, 분산추출지수보다 모두 다중상관계수(r^2)의 값이 작아 요인 간 판별타당성을 확보하였음을 알 수 있다.

4. 구조방정식모델의 검증

1) 구조방정식모델의 부합도 검증

측정모델의 부합도 지수가 기준을 충족시키는 것으로 나타났고, 구조방정식모델의 모형추정가능성이 이론적으로 확인되었기 때문에 최대우도추정 방법(ML: Maximum Likelihood Estimation)을 통해 연구모델인 초기 연구모델의 부합도를 추정하였다. CMIN/DF는 χ^2 값을 자유도로 나눈 값으로 5이상이면 모델이 표본공분산행렬을 잘 적합시키지 않음을 의미하는데 본 검증결과에서는 3.086으로 나타나 검증결과 과대적합되었음을 의미하는

것으로 나타났다.

$\chi^2=259.202(df=84, p<.001)$, RMSEA=.098, CFI=.930, TLI=.912, SRMR=.053으로 이상의 적합도 검증결과를 볼 때 부합도 지수가 권장수준에 양호하게 부합되는 것으로 나타났다.

2) 구조방정식모델의 모수치 추정 결과

구조방정식모델하의 모수치 추정 및 통계적 유의성을 검증한 결과는 <Table 4>와 같다.

첫째, 간호업무성과에 대한 문제해결능력의 경로계수는 .21(C.R=2.232, $p<.05$)로 유의한 것으로 나타났으며, 자기효능감의 경로계수는 .28(C.R=2.485, $p<.05$)로 유의한 것으로 나타났다. 셀프리더십의 경로계수는 .45(C.R=3.053, $p<.001$)로 유의한 것으로 나타났다. 문제해결능력과 자기효능감, 셀프 리더십은 간호업무성과와 인과관계가 있는 것으로 파악이 되었으며, 간호업무성과를 내생 변수로 하는 연구 가설 1, 2, 3은 모두 채택되었다. 간호업무성과의 설명력인 다중상관자승(SMC: Squared Multiple Correlation)은 75.5%이었다.

둘째, 문제해결능력에 대한 셀프리더십의 경로계수는 .61(C.R=4.624, $p<.001$)로 유의한 것으로 나타났으며, 자기효능감의 경로계수는 .21(C.R=1.700, $p=.089$)로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 셀프리더십은 문제해결능력과의 요인과 관련이 있는 것으로 파악이 되었다. 문제해결능력을 내생 변수로 하는 연구가설 4는 채택이 되었으나, 자기효능감이 문제해결능력에 영향을 미치는 것인가에 대한 가

<Table 3> Correlation Matrix Table and Dispersion Index

Latent factor	Nursing performance	Problem-solving competency	Self-leadership	Self-efficacy
Nursing performance	.886			
Problem-solving competency	.758**	.949		

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

설 5는 기각되었다. 셀프리더십의 다중상관자승 (SMC: Squared Multiple Correlation)은 63.0%이었다.

셋째, 셀프리더십에 대한 자기효능감의 경로계수는 .82(C.R=10.903, p<.001)로 유의한 것으로 나타났다. 자기효능감은 셀프리더십과 인과관계가 있는 것으로 파악이 되었으며, 셀프리더십을 내생 변수로 하는 가설 6도 채택되었다. 자기효능감의 다중상관자승(SMC: Squared Multiple Correlation)은

67.33%이었다.

4) 직접효과, 간접효과, 총 효과 검증

연구모델인 구조방정식모델의 총 효과에 대한 직접 효과 및 간접 효과를 나누어 추정한 다음 각 경로별로 직접, 간접 및 총 효과를 분석한 결과는 <Table 5>와 같았다. 표준화 경로계수를 이용하여 외생변수들의 내생변수에 대한 총 영향력의 상대적 크기를 비교하였다.

<Table 4> Model Numerical Estimation Results of the Structural Equation Model (n=220)

Endogenous variable	Exogenous variable	β	S.E.	C.R.	p	SMC	Hypothesis Whether adopted
Nursing performance	← Problem-solving competency	.21	.073	2.232	.026	.755	H1* Adopted
	← Self-efficacy	.28	.102	2.485	.013		H2* Adopted
	← Self-leadership	.45	.164	3.053	.002		H3* Adopted
Problem-solving competency	← Self-leadership	.61	.190	4.624	.000	.630	H4* Adopted
	← Self-efficacy	.21	.143	1.700	.089		H5* Rejected
Self-leadership	← Self-efficacy	.82	.061	10.903	.000	.673	H6* Adopted

- *H1: Problem solving skills will have a direct impact on nursing performance
- H2: Self-leadership will have a direct impact on nursing performance.
- H3: Self-efficacy will have a direct impact on nursing performance.
- H4: Self-leadership will have a direct impact on problem-solving ability.
- H5: Self-efficacy will have a direct impact on problem-solving ability.
- H6: Self-efficacy will have a direct impact on self-leadership.

<Table 5> Direct Effect, Indirect Effect, and Total Effect Verification (n=220)

Endogenous variable	Exogenous Variable	Direct effect (p)	Indirect effect (p)	Total effect (p)
Nursing performance	← Problem-solving competency	.210 (.057)		.210 (.057)
	← Self-efficacy	.278 (.120)	.516 (.007)	.794 (.025)
	← Self-leadership	.447 (.035)	.129 (.025)	.576 (.012)
Problem-solving competency	← Self-leadership	.614 (.005)		.614 (.005)
	← Self-efficacy	.208 (.232)	.504 (.003)	.712 (.016)

영향력의 크기는 직접 경로와 간접 경로가 모두 유의한 경우에는 총 효과를 사용하였으며, 그렇지 못한 경우에는 유의한 경로만을 유의미한 효과로 파악하였다.

간호업무성공에 가장 큰 영향력을 가진 변수는 자기효능감으로 $\beta=.794(p=.025)$ 이었으며, 그 다음으로 셀프리더십은 $\beta=.576(.012)$ 으로 분석되었다. 문제해결능력에 가장 큰 영향력을 가진 변수는 자기효능감으로 $\beta=.712(.016)$ 였다. 셀프리더십은 직접적인 영향력인 $\beta=.614(.005)$ 로 직접적인 영향력만 있었다. 셀프리더십에 영향력을 가진 변수는 자기효능감으로 $\beta=.820(.013)$ 였으며 직접적인 영향력만 있었다.

IV. 고찰

간호사를 대상으로 한 간호업무성과 및 임상수행능력을 예측하는 구조모형 연구는 많았다. 본 연구에서는 상급초보간호사의 간호업무성과를 예측하는 모형을 구축하기 위하여 Bandura[7]와 Park[19]의 사회적 인지이론, de Charms[13]의 내재적 동기화이론 그리고 Bandura[7]의 자기효능감 이론과 문헌고찰을 바탕으로 하여 자기효능감 요인을 외생변수로 하고, 셀프리더십, 문제해결능력을 내생변수로 한 간호업무성과에 관한 구조모형 분석 연구로서 결과를 중심으로 논의해 보고자 한다.

Bandura[7]는 효능감에 대한 신념은 행동의 주된 근원이며, 이러한 자신에 대한 신념은 수행에 영향을 미치고 자신이 수행할 수 있다고 생각하는 신념의 정도에 따라 수행의 수준이 결정된다[14]. Bandura[7]는 효능감은 자기의 능력에 대한 신념뿐만 아니라 구체적인 실제적 기술을 포함하는 개념이며, 이러한 신념과 기술을 갖고 수행을 하였을 때 수행의 결과가 유발된다고 하였다.

본 연구에서는 종합병원, 병원에 가장 많은 비

중을 차지하고 있는 상급초보간호사를 대상으로 한 연구로 간호사로 입사하여 신규간호사로서 간호업무에 필요한 지식, 기술, 태도 등을 습득한 후 환자와의 관계를 정립하고 전문적인 간호를 잘할 수 있는 상급초보간호사의 간호업무성과를 예측하여 모형을 설정하였다.

확인적 요인분석 결과 잠재요인들의 측정변수들은 통계적으로 유의한 요인적재량을 보여 잠재요인을 적절히 설명하고 있는 것으로 나타났고, 가설적 모형의 전반적인 적합도가 모형을 수용하기에 적합한 것으로 나타났다.

본 연구의 가설적 모형 검증 결과 상급초보간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 변수들의 직접효과 크기는 셀프리더십($\beta=.447$)이 가장 큰 요인으로 나타났으며, 다음으로 자기효능감($\beta=.278$), 문제해결능력($\beta=.210$)의 순으로 나타났다. 간접효과를 더한 총 효과의 크기는 자기효능감($\beta=.794$)이 가장 큰 요인으로 나타났으며, 두 번째로 셀프리더십($\beta=.576$)로 나타났고 통계적으로 유의하였다.

문제해결능력에 영향을 미치는 변수들의 직접효과 크기는 셀프리더십($\beta=.614$)이 가장 큰 요인으로 나타났으며, 다음은 자기효능감($\beta=.208$)이 직접효과와 총효과($\beta=.712$)로 유의하게 나타났다. 셀프리더십에는 자기효능감($\beta=.820$)이 직접효과에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이에 간호업무성과에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타난 셀프리더십, 자기효능감, 문제해결능력에 관해서 먼저 논의하고자 한다.

본 연구에서 상급초보간호사의 간호업무성과에 가장 큰 요인은 셀프리더십으로 나타나. 셀프리더십이 높을수록 간호업무성과가 높았다.

이러한 결과는 셀프리더십이 높을수록 상급초보간호사 간호업무성과가 높게 나타난 기존의 선행연구와 일치하였다[3][10]. 또한 Park[8]의 간호사를 대상으로 한 연구에서도 셀프리더십은 간호업무수행에 높은 정상관계가 나타난 결과와 유사하였

다. 이는 Cho[3]는 셀프리더십은 자기관리를 포함하며, 조직이 무엇을 해야 하고, 왜 해야 하며 또 그것을 어떻게 할 것인가를 알 수 있게 하므로 사람들로 하여금 높은 성과를 올리도록 이끌어 주어, 개인의 업무수행능력 향상뿐 아니라 조직의 성과의 발전을 가져온다고하였다[10]. Park[8]의 연구에서도 셀프리더십은 간호업무성과와 통계적으로 유의한 관련을 조여 주었고, 조직의 발전을 위해 구성원의 내적인 동기부여에 초점을 맞추어 개인의 창의성과 자발적인 능력발휘를 통해 조직의 성과를 높인다는 기존의 연구결과와도 부합되었다.

이는 임상간호사의 셀프리더십은 효과적인 간호업무수행으로 이어지는 것을 알 수 있다. 급변하는 의료 환경에서 간호사의 자율성이 더욱 요구되고 있는 실정으로 셀프리더십은 내적보상이 강조된 자기통제와 개발 그리고 성취감이나 만족감을 향상시키고 궁극적으로 상급초보간호사의 간호업무수행을 높이게 되어 간호서비스의 개선과 간호업무성과로 이어지게 된다. 그러므로 상급초보간호사의 셀프리더십 향상을 위한 다양한 프로그램개발이나 학업에 대한 지원 등을 강화하는 것이 필요하다.

자기효능감이 셀프리더십 다음으로 상급초보간호사 간호업무성과에 영향을 미치는 변수로 나타나 자기효능감이 높을수록 상급초보간호사 간호업무성과가 높았다.

이러한 결과는 Kim[16]의 연구에서는 간호사들이 자기효능감이 높을수록 업무수행을 비교적 적극적으로 수행한다고 하였으며, Ahn[20]의 연구에서도 간호업무성과에 유의한 직접적 영향을 미치는 변수로 자기효능감을 경유하여 통제성, 소재성, Type A 행동, 불안과 근무연한에 유의한 간접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. Ko et al.[2]는 자기효능감이 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고하였다.

이는 자기효능감은 일에 대한 열망과 업무지속

성 그리고 생각이나 감정, 실제 업무성과에 영향을 끼치는 주요 요인으로서 확인되고 있다[7]. 또한 자기효능감이 조직성과 및 구성원들의 동기부여와 강한 연결 관계를 가지고 있음이 확인되었다[21]. 또한 Pan et al.[22]은 중국인 226명을 대상으로 한 연구에서 자기효능감과 업무만족, 업무성과간의 경로분석을 통해 자기효능감이 높을수록 업무성과가 높게 나타났다. Park[19]의 연구에서도 자기효능감이 간호업무성과에 직접적인 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 이러한 연구결과들은 자기효능감이 특정 과업을 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 기대감으로 상급초보간호사의 자기효능감이 간호업무성과로 이어지게 된다. 그러므로 상급초보간호사의 자기효능감 증진을 위한 다양한 접근 방안 모색이 필요하며, 사회적 지지를 높일 수 있는 다양한 교육 프로그램을 지원하기 위하여 병원의 경영자와 관리자 등의 관심과 배려가 절실히 필요하다.

문제해결능력이 상급초보간호사 간호업무성과에 영향을 미치는 변수로 나타나 문제해결능력이 높을수록 상급초보간호사 간호업무성과가 높았다.

이러한 결과는 임상간호사를 대상으로 한 Choi[9]의 연구에서는 문제 해결과정 점수가 높을수록 간호업무수행능력이 뛰어난 것으로 보고하였으며, Shin[23]은 문제해결능력이 실무현장에서 신속히 정확한 판단을 통해 해결해야 하는 간호사들에게 능동적 조절양식의 중요성이 확인된 결과로 나타났고, Kim[17]의 연구에서는 임상간호사의 문제해결능력이 높을수록 소진이 감소될 수 있음으로 나타났다. Engin[24]는 간호평가를 포함한 문제해결은 간호문제를 효과적으로 해결할 수 있고, 그 효과 역시 지속될 수 있다고 하였으며, Chartier[25]는 간호사의 문제해결능력에 임상적 추론, 판단과 비판적 사고를 중요한 핵심요소라고 하였다. 또한 Yun & Yoo[21]는 전문직 간호사 행위에 있어 문제해결과정을 지식을 기반으로 효과적

인 문제해결 전략을 사용해서 의사결정을 하는 능력은 매우 중요하다고 하였다. 문제해결과정은 간호진단을 내리기 위한 관련 자료를 수집하고 관련 요인을 사정하여 간호진단을 내리고 관련요인과 간호진단에 맞는 간호중재를 계획하고 평가하는 간호과정과 일맥상통하는 부분이 많으므로 간호업무에 있어서 궁극적 목적이라고 할 수 있다. 이러한 선행연구 결과를 보면 문제해결능력이 높다는 것은 문제 상황을 해결하기 위한 효율적인 대안을 만드는 능력이 높음을 나타내고 있다. 이는 간호현장에서 발생하는 문제들을 스스로 해결해야 하는 간호사들의 문제해결능력을 증진시키는 것이 필요하며, 특히 상급초보간호사가 스스로 효율적인 문제해결자로 인식하는 문제해결능력이 간호업무수행에 자신감과 신뢰감을 가지게 되어 간호업무성과로 이어지게 된다. 그러므로 상급초보간호사가 임상현장에서 경험하게 되는 새롭고 예기치 못한 상황에 대처 할 수 있는 방법을 선택하고 행동 할 수 있도록 문제해결능력을 증진시킬 수 있는 교육 프로그램이 필요하다.

본 연구에서 셀프리더십은 문제해결능력에 직접적인 영향을 미치는 변수로 나타났다.

이러한 결과는 Park[8]의 간호학생의 문제해결 능력에 미치는 영향 연구에서 셀프리더십이 높은 학생이 문제해결능력이 높다고 설명하고 있으며, 셀프리더십이 문제해결능력에 영향을 미친다고 설명하고 있다. Kim[16]의 연구에서 개인의 행동에 외적인 동기를 부여하는 행동 중심 전략, 개인의 행동에 내적인 동기를 부여하는 자기 보상 전략, 개인의 신념과 가정을 분석하고 성공적인 수행을 상상하는 건설적 사고 전략으로 구성된 셀프리더십이 문제 해결 과정과 매우 깊은 관련이 있음을 입증해 주었다. Kim[17]은 셀프리더십을 가지고 스스로 효율적인 문제 해결자로 인식하는 것은 문제해결능력에 영향을 미치는 요인임을 설명하였다. 문제해결능력의 영향 요인으로 셀프리더십과의 관

련성을 보고한 선행연구가 적었지만 셀프리더십이 다른 변수와 함께 있는 경우 매개변수로 나타났고 문제해결능력에 영향을 미치는 것에 셀프리더십이 작용을 하는 경우 문제해결능력이 높아짐을 알 수 있었다. 이는 문제해결능력향상을 위해서는 상급초보간호사가 셀프리더십을 발휘할 수 있게 만들어 주고 스스로 할 수 있도록 격려하는 분위기를 만들어 주는 프로그램이 운영된다면 문제해결능력은 향상될 것이다. 또한 Park[19]의 연구에서 간호사는 다양한 역할과 밀착된 인간관계를 유지해야 하는 근무상황에서 많은 문제 상황에 직면하게 되며 간호사 스스로 셀프리더십을 발휘하여 적극적으로 문제에 대처할 수 있도록 역량을 강화해야 하나 간호사의 리더십에 따라 간호사의 역량은 많은 차이를 보이고 있다고 하였다. 이러한 바탕으로 반복적이고 지속적인 조사와 연구를 통해 상급초보간호사의 간호업무성과를 위한 셀프리더십과 문제해결능력의 관계를 밝히는 추후연구를 하는 것이 필요하다고 본다.

본 연구에서 자기효능감은 셀프리더십 다음으로 문제해결능력에 직접적인 영향을 미치는 변수로 나타났다. 이러한 결과는 Kim[16]은 간호학생을 대상으로 한 연구에서 자아존중감, 자기효능감 및 문제해결능력 간의 관계를 확인한 결과, 자기효능감이 문제해결능력에 가장 많이 영향을 미치는 것으로 나타난 기존의 선행연구와 일치하였다. 이는 Bandura[7]는 자기효능감은 성취 경험을 통해 생성되며, 어떤 행동을 선택하고 노력을 기울이는 것으로 장애를 만났을 때 얼마나 그 행동을 지속하는지에 영향을 미친다고 하였다. Pan et al.[22]은 자기효능감이 높은 구성원들은 직무결과의 통제로서 자신의 능력을 높게 평가하고, 직무수행 과정에서 발생하는 어려움에 효과적으로 대처하여, 목표달성의 가능성이 높아지도록 노력한다고 했다.

Bandura[7]의 연구에서 자기효능감이 높은 사람은 문제를 사정하고 해결책을 찾는 데 집중하는 반

면 효능감이 결핍된 사람은 자신의 부족한 점에 집중하기 때문에 업무처리에 필요한 기술과 주의력이 떨어져서 문제해결능력이 낮은 것으로 나타났다 하였고, 자기효능감이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 직무 수행에 더 많은 노력을 투자하고 어려움이 닥쳐도 이를 극복하기 위해 노력을 기울이고 높은 성과를 달성한다고 하였다[22].

간호사는 실무경험을 통해 스스로의 통제 하에 자율성을 가지고 독립적인 의사결정을 하게 되나 상급초보간호사는 아직은 간호실무경험과 현장에 대한 지식이 부족한 가운데 있고, 또한 의료기관 내 여러 직종의 구성원들과 의사소통을 통해 자신감 있게 문제를 해결하는 것에는 다소 어려움을 느낀다. 따라서 상급초보간호사가 문제해결능력 향상을 위해서는 자기효능감을 높일 수 있도록 의료기관과 간호정책 차원에서 다양한 교육프로그램 개발 및 제공 등의 지원이 필요하리라 본다. 또한 상급초보간호사의 간호업무성공을 위한 문제해결 능력과 자기효능감의 관계를 밝히는 추후연구를 하는 것이 필요하다고 본다.

본 연구에서 자기효능감은 셀프리더십에 직접적인 영향을 미치는 변수로 나타났다. 이러한 결과는 Engin[24]은 구조방정식 모형을 이용하여 셀프리더십이 학업성공에 미치는 영향에 대하여 연구하였는데, 자기효능감이 셀프리더십과 학업성공 완전히 매개하는 것으로 나타났다. Seomun[10]은 자기효능감이 개인이 가지고 있는 능력과 기술의 종류나 수에 관련된 것이 아니라 어떤 일을 수행하기 위한 능력에 대한 믿음, 다양한 여건 하에서 결과를 얻는데 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있는 기술에 대한 믿음, 목표 달성에 필요한 행동 과정들을 조직하고 실행하는 능력에 대한 믿음과 관련 된다고 하였다. Park[8]의 연구에서도 셀프리더십이 자기효능감에 정의 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 상급초보간호사가 자신감을 가지고 간호업무를 성공적으로 수행하여 간호업무성공으로 이

어질 수 있도록 보수교육 및 직장 내 교육 프로그램에 자기효능감과 셀프리더십을 강화 시킬 수 있는 방안이 필요하며 자기효능감과 셀프리더십의 관계를 밝히는 추후연구를 하는 것이 필요하다고 본다.

이상과 같이 논의해 보았을 때, 상급초보간호사의 간호업무성공에 직접적으로 영향을 미치는 변인은 셀프리더십, 자기효능감, 문제해결능력이었으며, 또한 셀프리더십은 문제해결능력에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 자기효능감은 셀프리더십에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 상급초보간호사의 자기효능감, 셀프리더십, 문제해결능력 등의 요인을 포함한 교육과 훈련프로그램을 개발하여 적용하고, 이러한 프로그램의 간호업무성공에 대한 효과를 확인하는 연구가 필요할 것이다.

V. 결론

본 연구는 상급초보간호사의 간호업무성공에 영향을 미치는 요인들을 파악하여 간호업무성공을 설명하고 예측하는 구조모형을 구축하기 위하여 실시되었다. 간호업무성공에 가장 큰 영향력을 가진 변수는 자기효능감으로 $\beta=.794(p=.025)$ 이었다. 두번째는 셀프리더십은 $\beta=.576(.012)$ 이었다. 문제해결능력은 직접적인 영향력이 $\beta=.210(.057)$ 이어서 총 영향력은 의미가 없었다. 문제해결능력에 가장 큰 영향력을 가진 변수는 자기효능감으로 $\beta=.712(.016)$ 이었다. 셀프리더십은 직접적인 영향력인 $\beta=.614(.005)$ 로 직접적인 영향력만 있었다. 셀프리더십에 영향력을 가진 변수는 자기효능감으로 $\beta=.820(.013)$ 이었으며 직접적인 영향력만 있었다. 결론적으로, 상급초보간호사의 간호업무성공에 직접적인 영향을 미치는 요인은 셀프리더십, 자기효능감, 문제해결능력으로 나타났고, 문제해결능력에 대해서는 셀프리더십이 직접적으로 영향을 미치는

것으로 나타났다. 또한 셀프리더십에 대해서는 자기효능감이 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 상급초보간호사의 간호업무성적을 향상시키기 위해서는 이들 관련 요인들을 고려한 실제적이고 체계적인 중재 접근이 이루어져야 할 것이다.

본 연구의 의의로는 간호이론 측면에서 셀프리더십의 기초가 되는 Bandura[7]의 사회적 인지이론, Deci[6]와 de Charms[13]의 내재적 동기화이론 그리고 Bandura[7]의 자기효능감 이론과 문헌고찰을 토대로 상급초보간호사의 간호업무성적을 통합적으로 설명하는 가설적 모형을 구축하고 검증한 것에 의의가 있다고 본다. 셀프리더십의 기초가 되는 Bandura[7]의 사회적 인지이론에서 개인의 동기, 사고, 행동은 개인과 환경 및 행동의 상호작용의 결과물이라는 것을 입증한 것으로 그동안 간호업무성적의 관련변인으로 간과 해온 셀프리더십이 상급초보간호사의 간호업무성적을 예측하는 중요한 변수로 작용하는 것을 밝히는 것에 기여한 것으로 볼 수 있다.

간호연구 측면에서는 상급초보간호사의 간호업무성적을 설명하는 가설적 모형을 구축하여 구조방정식 모형분석을 통해 상급초보간호사의 간호업무성적에 영향을 미치는 각 변인들 간의 인과관계를 규명하고 그 효과를 설명함으로써 상급초보간호사의 셀프리더십과 간호업무성과 간의 관련성에 대한 간호연구의 근거 자료를 제공하였다. 또한 본 연구에서 검증된 모델을 근거로 하여 상급초보간호사들의 간호업무성과 증진을 위한 셀프리더십 중재 개발 연구에 기여할 것으로 사료된다. 간호실무적인 측면에서는 상급초보간호사의 간호업무성적에 직접적인 영향을 미치는 변인들을 제시함으로써 상급초보간호사의 간호업무성적에 필요한 간호모델이 제시되었으므로 간호업무 수행의 양과 질적 측면, 시간과 자원의 이용 등을 향상시키기 위한 상급초보간호사의 능력 개발 및 동기화에 가장 효과적인 교육 중재 프로그램개발의 기초 자료

로 사용할 수 있을 것이며 간호교육적인 측면에서는 상급초보간호사의 간호업무성적에 직접적인 영향을 미치는 요인으로 나타난 셀프리더십과 셀프리더십에 직접적으로 영향을 미치는 자기효능감과 같은 요인을 고려한 교육과정 프로그램을 개발할 수 있는 근거 자료로 활용할 수 있을 것이다.

본 연구의 결과를 기반으로 하여 제언을 하고자 하는 것은 첫째, 본 연구는 B광역시와 K도에 소재한 300명상 이상의 2차병원 상급초보 간호사로 제한되어 있어 본 연구결과를 일반화 하는 데는 무리가 있으므로 지역과 병원 규모, 간호사의 임상등급을 다양하게 선정하여 본 연구와 같은 결과가 나타나는지 반복 연구가 필요하다. 둘째, 상급초보 간호사의 간호업무성적을 향상시키기 위하여 셀프리더십과 자기효능감, 문제해결능력을 증진시키는 간호교육 프로그램을 개발하여, 그 효과를 적용하는 연구가 필요하다. 셋째, 상급초보간호사의 간호업무성적에 영향을 미치는 요인 중 본 연구에서 다루지 않은 다른 요인들과의 관계성을 검증하는 추후 연구가 필요하다.

본 연구는 대상자 선정에 있어서 일 지역의 특수 부서를 제외한 2차병원 일반병동에 근무하는 총 임상경력 13개월 이상 36개월 이하의 간호사를 대상으로 편의 추출하였으므로 연구결과를 일반화 하는데 제한점을 가진다.

REFERENCES

1. W.S. Bak(2002), The relationship between leadership, empowerment, and nursing performance, The Graduate School, Kyung-Hee University, pp.50-55.
2. K.Y. Ko, T.H. Lee, J.Y. Lim(2007), Development of a performance measurement scale for hospital Nurses, Journal of Korean Academy of Nursing, Vol.37(3);286-294.

3. K.H. Cho(2003), The influence of self-leadership about job-satisfaction and outcome of nursing practice, The Graduate School of Education, Korea University, p.35.
4. M.K. Ahn(2003), The effect of nurse's job stress on health practice behavior Department of Occupational Health Graduate School of Public Health, Yonsei University, pp.35-40.
5. P. Benner(1982), From novice to expert. American Journal of Nursing, Vol.82(3); 402-407.
6. E.L. Deci(1975), Intrinsic Motivation. New York Plenum Press, pp.295-313.
7. A. Bandura(1997), Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects on goal systems, Journal of Personality and Social Psychology, Vol.45(5);1017-1028.
8. K.N. Park, M.K. Park(2008), A study on nurses' self-leadership, organizational commitment and the nursing performance, The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.14(1);63-71.
9. H.R. Choi(2011), The influence of nurses' performance with critical thinking disposition and problem solving process, Graduate School of Advanced Practice Nursing, Eulji University, p.75.
10. G.A. Seomun(2005), The relationship of self-leadership, job satisfaction, and perceived outcome in nurses, The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.11(1);45-58.
11. M.K. Jang(2015), The impact of nurses' self-leadership and self-esteem on nursing performance, Graduate School of Advanced Practice Nursing, Eulji University, p.50.
12. E.S. Lee, S.W. Ryu(2017), Effect of supportive work environment on the job satisfaction of registered nurses: Resonant leadership and structural empowerment, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.11(2);43-53.
13. D.C. Richard(1968), Personal causation: The internal affective determinants of behavior. New York Academic Press, pp.359-375.
14. A.H. Kim, S.W. Cho(1997), The relationships between goal orientations, the use of self-regulated learning strategies and self-efficacy of elementary school children, Journal of educational studies, Vol.27(2):71-88.
15. J.D. Houghton, C.P. Neck(2002), The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. Journal of Managerial Psychology, Vol.17(7-8);672-691.
16. M.J. Kim(2007), An inquiry into learner factors influencing the self-leadership development of university students, Department of Education The Graduate School, Ewha Womans University, pp.35-50.
17. J.J. Kim(2010), A Study on the Relationships between Personality Characteristics and Self-Leadership, Graduate School, Ulsan University, pp.67-110.
18. W.S. Lee, S.H. Park, E.Y. Choi(2008), Development of a korean problem solving process inventory for adults, The Korean Journal of Fundamentals of Nursing, Vol.15(4);548-557.
19. H.K. Park(2013), The structural equation modeling on job performance of clinical nurses, Department of Nursing Kosin University Graduate School, p.30.
20. E.K. Ahn(2000), A model for clinical nurses' self-efficacy and work performance, Department of Nursing Graduate School Chungnam National University, pp.55-97.
21. Y.M. Yun, M.S. Yoo(2017), Effects of emotional

- competence, learning organization, and nursing organization culture among nursing performance of clinical nurses, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.11(4);29-40.
22. W. Pan, L.Y. Sun, C.I.H. Siu(2011), The impact of supervisory mentoring on personal learning and career outcomes: The dual moderating effect of self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.78(2);264-273.
23. Y.H. Shin(2012), Influencing factors for nurses' problem solving ability related to dysfunctional beliefs and emotion regulation strategy, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.18(3);402-412.
24. E. Engin, O. Cam(2009). Effect of self-awareness education on the self-efficacy and sociotropy - autonomy characteristics of nurses in a psychiatry clinic. *Archives of Psychiatric Nursing*, Vol.23(2);148-156.
25. L. Chartier(2001), Use of metacognition in developing diagnostic reasoning skills of novice nurses. *International Journal of Nursing Knowledge*, Vol.12(2);55-60.