

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2023.9.5.367>

JCCT 2023-9-44

중소병원 간호사의 셀프리더십, 조직몰입, 간호근무환경이 임상수행능력에 미치는 영향

Effect of Self-Leadership, Organizational Commitment, Nurse Practice Environment on Clinical Competency of Nurses in Small and Medium sized Hospitals

최범규*, 정희자**

Beomkyu Choi*, Heeja Jung**

요약 본 연구는 중소병원 간호사의 셀프리더십, 조직몰입 및 간호근무환경과 임상수행능력 간의 관계를 확인하고, 이들 요인이 임상수행능력에 미치는 영향을 규명하고자 시도되었다. 연구대상자는 대전 및 충청북도 지역의 300병상 미만의 중소병원 3곳에서 교대 근무를 하는 간호사 123명이며, 자료수집은 2022년 4월동안 시행되었다. 자료분석은 기술통계, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, multiple regression analysis를 이용하여 시행되었다. 연구결과 대상자의 임상수행능력에 영향을 미치는 주요 요인은 조직몰입과 셀프리더십으로 나타났으며, 모형의 전체 설명력은 15.4%로 나타났다. 따라서 중소병원 간호사의 임상수행능력을 높이기 위해서 조직몰입과 셀프리더십을 향상시킬 수 있는 프로그램 개발 및 적용이 필요하다.

주요어 : 중소병원, 간호사, 임상수행능력, 셀프리더십, 조직몰입, 간호근무환경

Abstract This study aimed to examine the effect of self-leadership, organizational commitment, nursing work environment on clinical competency of nurses in small and medium-sized hospitals. The participants were 123 nurses working shifts at three small and medium-sized hospitals in Daejeon city and Chungcheongbuk-do. Data analysis were performed by using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression analysis. The results showed that organizational commitment and self-leadership were significant predictors of clinical competency, and the overall model explained 15.4% of the variance. Therefore, it is necessary to develop and implement programs aimed at enhancing organizational commitment and self-leadership of nurses working in small and medium-sized hospitals to improve their clinical competency.

Key words :Clinical Competency, Nurses, Nurse Practice Environment, Organizational Commitment, Self-Leadership, Small and Medium-sized Hospitals

*준회원, 건양대학교 간호학과 석사과정 (제1저자)
**정회원, 건양대학교 간호학과 조교수 (교신저자)
접수일: 2023년 7월 31일, 수정완료일: 2023년 8월 28일
게재확정일: 2023년 9월 5일

Received: July 31, 2023 / Revised: August 28, 2023
Accepted: September 5, 2023
**Corresponding Author: jhj1215@konyang.ac.kr
Dept. of Nursing, Konyang Univ, Korea

I. 서 론

1. 연구의 필요성

국내 보건의료 환경의 다양한 변화는 질적 의료서비스에 대한 관심과 수준 높은 전문 인력에 대한 요구를 증가시키고 있으며, 따라서 의료기관에서는 숙련된 임상수행능력을 갖춘 간호사의 확보가 매우 중요하게 되었다[1]. 간호사의 임상수행능력은 임상현장에서 대상자들에게 높은 수준의 간호를 제공하는 능력으로, 실무수행에 요구되는 기술, 지식 및 자아 인식의 통합적 요소를 포함하며, 높은 임상수행능력은 간호의 질 향상과 임상 실무 효율성 증대 및 병원 전체 조직의 효율성 증대에 직접적인 영향을 미칠 수 있다[2-4].

중소병원은 300병상 미만의 병원 및 종합병원으로 1차 의료기관과 상급종합의료기관 사이에서 중추적인 역할을 담당하고 있으며, 우리나라 전체 의료기관의 약 90%를 차지하고 있다[5,6]. 따라서 중소병원 간호사의 임상수행능력은 환자가 기대하는 의료서비스의 질을 향상시키기 위해 매우 중요하다. 그러나 우리나라 중소병원의 경우 상급종합병원에 비해 상대적으로 낮은 임금과 열악한 근무환경으로 인해 간호사 인력 부족 현상이 발생하고 있고, 전문 진료 분야별로 간호 업무가 분류되어 있지 않아 적은 인력으로 모든 분야의 대상자를 간호해야 하는 등 상급종합병원에 비해 세분화되지 않은 포괄적인 간호를 수행하고 있기 때문에 중소병원의 특성을 반영한 간호사의 임상수행능력의 영향요인을 규명하기 위한 연구가 필요하다[7,8].

선행연구에서 나타난 임상수행능력의 다양한 영향요인 중 셀프리더십은 복잡한 임상현장에서 능동적인 대처를 통해 임상수행능력을 최대한 발휘하게 하여 효율적인 간호업무수행이 가능하도록 하는 것으로 나타나고 있다[9,10]. 또한 조직몰입은 업무 효율성과 생산성을 증가시키고, 질적 간호를 수행할 수 있게 하여 조직몰입이 높을수록 수행능력은 향상되는 것으로 보고되고 있다[11,12]. 더불어 간호근무환경은 의료서비스의 질과 직접적인 연관이 있으며, 간호사는 간호근무환경 안에서 지속적인 영향을 받으며 업무를 수행하기 때문에 긍정적인 간호근무환경은 임상수행능력 향상에 동기를 부여하는 중요한 선행요인이 될 수 있다고 하였다[13].

현재 우리나라 의료서비스는 상급종합병원 중심으로 확산되어 가고 있음에도 불구하고 중소병원 역시 변화하

는 의료서비스 체계에 중요한 역할을 분담하고 있다[14]. 그러나 중소병원은 간호사의 수와 인력의 배치 및 간호업무 특성이 상급종합병원과는 큰 차이가 있어 중소병원의 특성이 반영된 간호사의 임상수행능력에 영향을 미치는 요인에 대한 규명이 필요하지만 현재까지 선행 연구는 매우 소수이다.

따라서 본 연구는 중소병원 간호사의 셀프리더십, 조직몰입 및 간호근무환경이 임상수행능력에 미치는 영향을 규명하고, 이를 토대로 중소병원 간호사의 임상수행능력을 향상 위한 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 중소병원 간호사의 셀프리더십, 조직몰입, 및 간호근무환경이 임상수행능력에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상과 자료수집

본 연구의 대상자는 대전 및 충청북도 지역의 300병상 미만의 3개의 중소병원에서 교대 근무를 하는 간호사로 자료수집은 2022년 4월에 실시하였다. 연구자가 간호부에 직접 연구계획서를 점검받고, 부서장 동의를 획득한 후 각 부서별로 연구에 대한 설명문, 연구동의서, 설문지를 배부하였다. 개인 정보가 노출되지 않도록 밀봉 봉투와 함께 배포하였고, 작성 후 자유롭게 제출하도록 회수 박스를 제공하였다. 본 연구의 목적과 방법을 이해하고, 연구자의 설명에 서면으로 동의한 간호사를 대상으로 연구를 진행하였다.

연구대상자 표본수는 G-power 3.1 program을 사용하여 산정하였고, 유의수준 .05, 효과 크기 .15, 검정력 .80으로 인구학적 특성 8문항, 독립변수 3개를 적용하여 계산한 결과 표본 수는 최소 123명으로, 회수된 135개 설문지 중 불성실한 응답 12부를 제외한 최종 123부를 분석하였다.

3. 연구도구

1) 셀프리더십

본 연구에서 대상자의 셀프리더십 측정은 Manz가 개발하고, 조정희가 수정·보완한 도구를 사용하였다[15,16].

이 도구는 하위 6개 요인으로 나누어지며, 총 18개 문항으로 구성되었다. Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로, 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 는 .87이었으며, 조정희의 연구에서는 Cronbach's α 는 .86, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .88 이었다[16].

2) 조직몰입

본 연구에서 대상자의 조직몰입 측정은 Allen과 Meyer가 개발한 조직몰입 측정 도구를 중소병원 직원을 대상으로 전진호, 이종화와 유진영이 수정·보완한 도구를 사용하였다[17,18]. 이 도구는 총 17개 문항이며, Likert 5점 척도로 '거의 그렇지 않다' 1점에서 '거의 그렇다' 5점으로, 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 전진호, 이종화와 유진영의 연구에서는 Cronbach's α 는 .91 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .89 이었다[18].

3) 간호근무환경

본 연구에서 대상자의 간호근무환경의 측정은 Lake가 개발한 Practice Environment Sale of Nursing Work Index (PES-NWI)의 연구 도구를 조은희 등이 한국어로 번역한 간호근무환경 측정 도구(K-PES-NWI)를 사용하였다[19,20]. 이 도구는 하위 5개 요인으로 나누어지며, 총 29개 문항으로 구성되었다. Likert 4점 척도로 '매우 그렇다' 4점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로, 점수가 높을수록 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 는 .82이었으며, 조은희 등의 연구에서 Cronbach's α 는 .93 이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .95 이었다[20].

4) 임상수행능력

본 연구에서 임상수행능력 측정은 박광옥 등이 간호사의 간호업무수행능력을 측정하기 위해 개발한 도구를 사용하였다[4]. 이 도구는 하위 4개의 영역으로 나누어지며, 총 30개 문항으로 구성되었다. Likert 5점 척도로 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 아니다' 1점으로, 점수가 높을수록 임상수행능력이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 박광옥 등의 연구에서 Cronbach's α 는 .93 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .93 이었

다[4].

4. 윤리적 고려

본 연구는 K대학교 생명윤리위원회의 승인을(IRB NO. KYU-2022-03-009)받은 후 시행하였다. 연구대상자에게 연구를 위한 대상 동의를 위한 설명문(연구목적, 참여 기간, 연구방법, 개인정보 보호, 연구 참여에 따른 손실 및 보상, 철회 등)을 설명하고 연구 동의를 받은 후 진행하였으며, 수집된 자료는 연구가 종료된 후 3년 동안 연구 담당자만이 접근 가능한 잠금장치가 있는 금고에 보관되고, 이후 연구책임자의 책임하에 분쇄방법으로 폐기함을 설명하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS window 28.0 program을 이용하여 분석하였다.

1) 대상자의 일반적 특성과 셀프리더십, 조직몰입, 간호근무환경과 임상수행능력은 기술통계로 분석하였다.

2) 대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 조직몰입, 간호근무환경과 임상수행능력의 차이는 t-test나 one-way ANOVA로 분석하고, 사후 분석은 Scheffé test를 이용하였다.

3) 대상자의 셀프리더십, 조직몰입, 간호근무환경과 임상수행능력 간의 상관관계 분석은 피어슨 상관계수로 확인하였다.

4) 대상자의 임상수행능력에 영향을 미치는 요인분석은 다중회귀분석을 시행하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 여성이 89.4%로 많았고, 연령은 평균 34.20±7.55세였다. 결혼상태는 미혼이 53.7%이었으며, 최종학력은 학사 이상이 70.7%로 많았다. 직위는 일반간호사가 87.8%로 많았으며, 현 부서경력은 1년 이상~5년 미만이 (49.6%), 총 임상경력은 5년 이상~10년 미만이(40.7%) 각각 많았다. 근무형태는 낮번(D) 또는 초번(E) 근무가 52.9%로 가장 높게 나타났다 <Table 1>.

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 조직몰입, 간호근무환경 및 임상수행능력

대상자의 셀프리더십은 최종학력($t=-1.19, p=.034$)에서 유의한 차이를 보였으며, 조직몰입은 직위($t=-2.79, p=.011$), 현 부서경력($F=2.41, p=.024$)과 유의한 차이를 보였다. 간호근무환경은 성별($t=-1.90, p=.045$)에서 통계적으로 유의하게 나타났으며, 남성이 여성보다 간호근무환경을 긍정적으로 인식하였다. 임상수행능력은 직위($t=-1.79, p=.047$)에서 유의하게 나타났다 <Table 2>.

표 1. 대상자의 일반적 특성
Table 1. General characteristics of participants (N=123)

Characteristics	Categories	N(%)	M±SD
Gender	Female	110(89.4)	
	Male	13(10.6)	
Age(yrs)	20~30	40(32.5)	34.20±7.55
	30~40	52(42.3)	
	≥40	31(25.2)	
Marital status	Single	57(46.3)	
	Married	66(53.7)	
Educational level	3 years diploma	36(29.3)	
	Bachelor	87(70.7)	
Position	Staff	108(87.8)	
	Charge	15(12.2)	
Current department clinical experience (yrs)	<1 ^a	27(22.0)	3.78±4.12
	1~<5 ^b	61(49.6)	
	≥5 ^c	35(28.4)	
Total clinical experience (yrs)	<2	11(8.9)	9.70±7.04
	2~<5	17(13.8)	
	5~<10	50(40.7)	
	≥10	45(36.6)	
Type of work shift	3 shifts	39(31.7)	
	Day/Evening	65(52.9)	
	Fixed Night	19(15.4)	

3. 대상자의 셀프리더십, 조직몰입, 간호근무환경 및 임상수행능력 간의 상관관계

임상수행능력은 셀프리더십($r=.20, p=.029$), 조직몰입($r=.35, p<.001$)과 유의한 정적 상관관계를 나타냈다. 반면, 간호근무환경($r=.08, p=.362$)은 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

4. 대상자의 임상수행능력에 영향을 미치는 요인

대상자의 임상수행능력에 미치는 영향요인을 알아보기 위해 일반적 특성 중 유의한 차이를 보인 직위를 독립변인으로 입력하고 더미변수로 변환하였다. 상관관계를 보인 셀프리더십, 조직몰입이 임상수행능력에 미치는 영

향을 보기 위하여 다중회귀 분석을 시행하였다. 변수에 대한 공차의 한계는 0.95~0.99로 모두 0.1 이상이었으며, VIF값은 1.00~1.05로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다. 모형의 독립성 검증에서 Durbin-Watson 지수는 1.959로 2에 근사한 값으로 모여 잔차의 가정에서 독립성 문제가 없는 것으로 평가되었다.

대상자의 임상수행능력에 영향을 미치는 요인의 회귀 모형은 유의한 것으로 나타났다($F=18.40, p<.001$). 임상수행능력에 영향을 미치는 주요 요인은 조직몰입($\beta=.35, p<.001$)과 셀프리더십($\beta=.21, p<.028$)으로 나타났으며 모형의 전체 설명력은 15.4%로 나타났다 <Table 3>.

IV. 논의

본 연구에서 중소병원 간호사의 임상수행능력은 5점 만점 중 평균 4.05점으로 나타났다. 동일한 도구를 사용한 선행연구들로 대학병원 중환자실 간호사를 대상으로 한 Jo의 연구에서 4.24점, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Park의 연구에서 4.10점, Kim 등의 연구에서 4.21점보다 낮은 수준이었다[21-23]. 이는 중소병원 간호사들은 새로운 간호 실무교육프로그램을 받을 기회가 부족하여 낮게 나타난 것으로 생각되며, 또한 중소병원 간호사들은 대학병원 및 상급종합병원 간호사들에 비해 자신들의 임상수행능력이 부족하다고 생각하고 있는 것으로 나타나 중소병원 간호사를 위한 임상현장에 적합한 실무교육, 교육 프로그램개발, 교육 적용이 필요하다[24].

본 연구에서 중소병원 간호사의 임상수행능력에 영향을 준 요인으로는 조직몰입과 셀프리더십이었으며, 조직몰입이 임상수행능력에 가장 큰 영향요인이었다. 수술실 간호사를 대상으로 한 Kim의 연구와 병원 간호사를 대상으로 한 Park의 연구에서도 조직몰입이 임상수행능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다[12,25]. 따라서 간호사가 간호 업무 수행 시 조직몰입 증대를 통한 임상수행능력을 향상시킬 수 있는 다양한 프로그램개발이 필요하다[26]. 특히 중소병원은 향후 간호인력 부족 현상이 더욱 심각해지는 상황에 직면할 수 있으므로, 중소병원 간호사의 확보 및 관리는 중요한 과제이다[27]. 중소기업 근무자를 대상으로 한 선행연구에서 체계적 현장직무교육 훈련이 조직몰입의 향상과 이직의도를 저하시킨다는 연구결과를 바탕으로, 중소병원 간호사의 조직몰입과 간호

표 2. 대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 조직몰입, 간호근무환경 및 임상수행능력

Table 2. Differences in self-leadership, organizational commitment, nurse practice environment and clinical competency according to General characteristics (N=123)

Characteristics	Categories	Self-Leadership		Organizational Commitment		Nurse Practice Environment		Clinical Competency	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Gender	Female	3.76±0.49	-0.29 (.817)	2.74±0.61	-0.43 (.670)	2.65±0.54	-1.90 (.045)	4.04±0.46	-0.62 (.541)
	Male	3.80±0.65		2.82±0.69		2.92±0.47		4.11±0.37	
Age(yrs)	20~30	3.73±0.53	0.14 (.865)	2.63±0.50	1.10 (.335)	2.63±0.50	1.10 (.335)	4.03±0.44	0.67 (.510)
	30~40	3.76±0.54		2.76±0.57		2.76±0.57		4.01±0.50	
	≥40	3.80±0.41		2.59±0.54		2.59±0.54		4.13±0.38	
Marital status	Single	3.78±0.47	0.25 (.801)	2.80±0.54	0.98 (.328)	2.67±0.54	-0.07 (.937)	4.11±0.42	1.44 (.152)
	Married	3.75±0.53		2.6±0.67		2.68±0.55		3.99±0.47	
Educational level	3 years diploma	3.68±0.59	-1.19 (.034)	2.77±0.53	0.30 (.760)	2.67±0.56	-0.04 (.965)	4.05±0.47	0.04 (.961)
	Bachelor	3.80±0.46		2.73±0.65		2.68±0.53		4.04±0.44	
Position	Staff nurse	3.76±0.52	-0.09 (.924)	2.70±0.62	-2.79 (.011)	2.96±0.55	0.88 (.388)	4.02±0.45	-1.79 (.047)
	Charge nurse	3.77±0.38		3.09±0.49		2.57±0.48		4.22±0.38	
Current department clinical experience (yrs)	<1 ^a	3.74±0.61	0.63 (.534)	2.74±0.57	2.41 (.024) a,b<c	2.78±0.55	0.94 (.394)	3.97±0.48	1.16 (.314)
	1~<5 ^b	3.73±0.48		2.64±0.64		2.61±0.55		4.02±0.41	
	≥5 ^c	3.84±0.46		2.93±0.58		2.70±0.52		4.14±0.48	
Total clinical experience (yrs)	<2	3.57±0.48	1.41 (.242)	2.74±0.65	1.10 (.351)	2.76±0.50	1.73 (.164)	4.01±0.57	0.82 (.483)
	2~<5	3.67±0.52		2.61±0.79		2.41±0.66		3.91±0.38	
	5~<10	3.86±0.54		2.68±0.59		2.75±0.50		4.04±0.45	
	≥10	3.73±0.45		2.87±0.56		2.67±0.54		4.11±0.44	
Type of work shift	3 shifts	3.79±0.46	0.39 (.677)	2.78±0.66	1.10 (.341)	2.60±0.56	0.76 (.466)	4.00±0.51	0.30 (.736)
	Day/Evening	3.73±0.52		2.78±0.56		2.73±0.51		4.07±0.43	
	Fixed	3.83±0.54		2.55±0.68		2.64±0.60		4.03±0.39	
	Night								

표 3. 대상자의 임상수행능력에 영향을 미치는 요인

Table 3. Factors influencing clinical competency

	Clinical Competency			
	B	SE	β	t(p)
Self-leadership	.19	0.07	.21	2.61 (.001)
Organizational commitment	.25	0.07	.35	4.10 (<.001)
F=18.40 p<.001 R ² =.175 Adj R ² =.154				

인력확보를 위한 조직몰입 강화 프로그램을 개발하여 적용하는 것이 필요하다[28].

임상수행능력에 영향을 미치는 두 번째 요인은 셀프리더십으로 나타났다. 중소병원 간호사를 대상으로 한

Jang의 연구와 Lee 등의 연구에서도 셀프리더십이 높을수록 임상수행능력이 향상되었고, Kwon의 연구에서도 셀프리더십은 간호업무수행에 직접적으로 영향을 미친다는 연구결과와 유사하였다[8,29,30]. 셀프리더십은 개인의 자율성에 영향을 미치고, 자율성은 임상에서 간호수행능력을 강화할 수 있는 주요 변수이므로, 중소병원 간호사를 대상으로 셀프리더십 향상 훈련이 필요할 것으로 생각된다. Park의 연구에서 간호사를 대상으로 워크숍 형식의 셀프리더십 프로그램을 적용한 결과 간호수행능력과 조직몰입 정도가 높아짐을 확인하였다[31]. 따라서 조직차원에서 중소병원 간호사의 셀프리더십 함양을 위한 워크숍 등의 다양한 교육프로그램을 마련할

필요가 있다. 그러나 본 연구결과 간호근무환경은 중소병원 간호사의 임상수행능력에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호근무환경과 간호역량이 유의한 관련성이 있다는 선행연구 결과와는 차이가 있는 것으로 추후 반복연구가 필요할 것으로 생각된다[13].

이상의 결과를 볼 때 중소병원 간호사의 임상수행능력의 향상을 위해서는 조직몰입과 셀프리더십을 확고히 함으로써 간호사의 자율적인 능력과 책임을 키울 수 있을 것으로 생각되며, 병원경영자는 간호사들의 조직몰입과 셀프리더십을 향상시킬 수 있는 다양한 방안을 마련해야 할 것이다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 중소병원 간호사의 셀프리더십, 조직몰입, 간호근무환경이 임상수행능력에 미치는 영향 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다. 본 연구결과 중소병원 간호사의 임상수행능력에 영향을 미치는 요인은 조직몰입, 셀프리더십으로 확인되었다. 따라서 중소병원 간호사의 임상수행능력을 높이기 위해서 조직몰입과 셀프리더십을 향상시킬 수 있는 전략을 마련해야 할 것으로 사료된다.

References

- [1] Y.H. Kim. "Effect of Nursing Workplace Spirituality, Grateful Disposition, Hope on Nursing Performance among General Hospital Nurses," *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, Vol.9, No.1, pp. 257-266, 2023.
- [2] S.Y. Kwak, Y.S. Kim, K.J. Kim, and M.Y. Kim. "Influence of Nursing Informatics Competencies and Problem-solving Ability on Nursing Performance Ability among Clinical Nurses," *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, Vol. 23, No. 2, pp. 146-155, 2017. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2017.23.2.146>
- [3] S.H. Kim, H.O. Park. "Effects of Ago-resilience, Nursing Professionalism and Empathy on Clinical Competency of General Hospital Nurses," *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, Vol. 26, No. 2, pp. 101-110, 2020. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2020.26.2.101>
- [4] K.O. Park, S.Y. Park, S.H. Park, E.H. Lee, M. Y. Kim, and W.H. Kwag. "Revision of Performance Appraisal Tool and Verification of Reliability and Validity," *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 17, No. 1, pp. 70-80, 2011.
- [5] Korea Health Industry Development Institute, "Small and Medium-sized Hospitals Management Support and Policy Development Support Project Report", July 2023. <https://www.khidi.or.kr/kps/search/result>
- [6] Korean Hospital association, "National Hospital Directory", July 2023. <https://www.kha.or.kr/main>
- [7] K.J. Ji. "A Study on Medical Service Quality Affecting Percieved Value, Satisfaction and Intention of Revisit in Middle Hospitals," *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol. 7, No. 2, pp. 53-67, 2013. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2013.7.2.053>
- [8] R.Y. Jang. Influence of Self-Leadership and Clinical Decision Making Ability on Clinical Nurses' Performance in Small and Medium sized Hospitals. Master's Thesis, Keimyung University, Daegu, 2017.
- [9] J.H. Park. "Effect of PBL on Self Leadership, Nursing Leadership, Confidence in Nursing Students Applying Flipped Learning," *The International Journal of Advanced Culture Technology*, Vol. 9, No. 4, pp. 162-168, 2021.
- [10] Y.H. Han, Y.R. Park. "Effects of Self-Leadership and Job Involvement on Clinical Competence in General Hospital Nurses," *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 19, No. 4, pp. 462-469, 2013. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.462>
- [11] M.S. Koh. "A study on the Influence of Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Clinical Nurses," *Korean Journal of Hospital Management*, Vol. 9, No. 2, pp. 5-30, 2004.
- [12] K.N. Park. A Study on Nurses' Self-Leadership, Organizational Commitment and the Nursing Performance. Master's Thesis, Nambu University, Kwangju, 2007.
- [13] S.Y. Kang, Y.R. Um, and S.S. Han. "A Professional Nursing Practice Environment and Its Impact on Nurses' Task Motivation," *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 35, No. 2, pp. 353-361, 2005. <https://doi.org/10.4040/jkan.2005.35>

- 2.353
- [14]M.D. Kong. Influence of Competencies on the Performance of Local Small and Medium-sized Hospitals and the Moderating Effect of Organizational Structure. Master's Thesis, Inje University, Gyeongsangnam-do, 2012.
- [15]Manz, C. C. The Art of Self-leadership: Strategies for Personal Effectiveness in Your Life and Work, Prentice Hall, New Jersey. 1983.
- [16]K.H. Cho. The Influence of Self-leadership about Job-satisfaction and Outcome of Nursing Practice. Master's Thesis, Korea University, Seoul, 2003.
- [17]Allen, N. J., & Meyer, J. P. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment," *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, No. 1, pp. 1-18, 1990. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- [18]J.H. Chun, J.H. Lee, and J.Y. Yoo. "The Effect of Organizational Culture Types on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Small and Medium Hospitals," *Journal of Digital Convergence*, Vol. 11, No. 7, pp. 289-296, 2013.
- [19]Lake, E. T. "Development of the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index," *Research in Nursing & Health*, Vol. 25, No. 3, pp. 176-188, 2002. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
- [20]E.H. Cho, M.N. Choi, E.Y. Kim, I.Y. Yoo, and N.J. Lee. "Construct Validity and Reliability of the Korean Version of the Practice Environment Scale of Nursing Work Index for Korean Nurses," *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 41, No. 3, pp. 325-332, 2011. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
- [21]H.M. Jo. The Relationship between Clinical Competence and Patient-centered Communication Competence among Intensive Care Unit Nurses. Master's Thesis, Ajou University, Gyeonggi-do, 2021.
- [22]J.A. Park. A Study on the Critical Thinking Disposition and Clinical Competency in General Hospital Nurse. Master's Thesis, Ulsan University, Ulsan, 2008.
- [23]M.J. Kim, M.O. Kim. "Factors Influencing Clinical Competence in General Hospital Nurses," *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 21, No. 10, pp. 668-678, 2021. DOI : 10.5392/JKCA.2021.21.10.668
- [24]H.O. Kim. Nurses' Work Experiences in the Organizational Environment of Medium sized Hospitals. Doctoral Thesis, Keimyung University, Daegu, 2002.
- [25]H.S. Kim. A Study of Organizational Commitment and the Performance of Nursing Practice in Operating Room Nurses. Master's Thesis, Kyung Hee University, Seoul, 2004.
- [26]Y.S. Seo, Y.L. Son, and C.Y. Jung. "Mediation Effect of Nursing Competency between Transformational Leadership and Organizational Commitment of Nurses in Hospitals," *Journal of Korean Clinical Health Science*, Vol. 3, No. 3, pp. 419-426, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.15205/kschs.2015.3.3.419>
- [27]J.Y. Han. Factors Affecting the Turnover Intention of Small and Medium-Sized Hospital Workers. Master's Thesis, Ajou University, Gyeonggi-do, 2023.
- [28]E.J. Jeon, Y.S. Song, and H.S. Lee. "The Influence of the Characteristics of S-OJT Programs on Organizational Commitment and Turnover Intention," *Asia Pacific Journal of Small Business*, Vol.33, No. 4, pp. 177~199, 2011.
- [29]S.H. Lee, E.J. Lee. "Influence of Nurses' Critical Thinking Disposition and Self-Leadership on Clinical Competency in Medium Sized Hospitals," *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 24, No. 3, pp. 336-346, 2018. DOI : 10.22650/JKCN.2018.24.3.336
- [30]J.O. Kwon. "Nursing Performance and Innovative Behavior as Factors Affecting the Self-leadership of Geriatric Hospital Nurses," *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol. 10, No. 1, pp. 53-66. 2016. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2016.10.1.053>
- [31]E.H. Park. Development and the Effects of Self-leadership Reinforcement Program for Hospital Nurses. Doctoral Thesis, Kangwon National University, Gangwon State, 2016.