

병원간호사의 간호근무환경이 간호업무성과, 직무만족에 미치는 영향: 셀프리더십의 매개효과

김신희¹, 곽윤복^{2*}, 이은희³

¹원광보건대학교 조교수, ²전북대학교 초빙교수, ³한일장신대학교 겸임교수

The effect of Nursing Work Environment of Hospital Nurses on Nursing Job Performance and Job Satisfaction : The mediating effect of Self-Leadership

Shin-Hee Kim¹, Yun-Bok Kwak^{2*}, Eun-Hee Lee³

¹Professor, Department of Nursing, Wonkwang Health Science University

²Visiting Professor, College of Nursing, Jeonbuk National University

³Adjunct Professor, College of Nursing, Hanil University

요 약 연구의 목적은 간호사가 지각하는 간호업무환경에서 간호업무성과와 직무만족이 미치는 영향을 이해하는 과정에서 셀프리더십의 매개효과를 파악하기 위함이다. 본 연구에서는 A도에 소재한 종합병원 3곳에서 1년 이상 근무한 간호사를 대상으로 하였고, 총 225개의 자료를 최종분석에 사용하였다. 자료분석은 SPSS 22.0 프로그램을 사용하여 t-검정, ANOVA, Pearson의 상관계수 및 위계적 회귀 분석을 사용하였다. 간호업무환경과 간호업무성과의 관계에서 셀프리더십은 부분 매개역할($z=4.30, p<.001$)을 하고 있으며, 간호업무환경과 직무만족의 관계에서 셀프리더십은 부분 매개역할($z=3.70, p<.001$)을 하는 것으로 나타났다. 따라서 간호업무성과와 직무만족을 증진시키기 위해 간호근무환경의 개선과 셀프리더십을 향상시킬수 있는 관리방안의 수립이 필요할 것이다.

주제어 : 간호사, 간호근무환경, 간호업무성과, 직무만족, 셀프리더십

Abstract The purpose of this study is to understand the mediating effect of self-leadership in the process of understanding the effects of nursing job performance and job satisfaction in the nursing work environment perceived by nurses. In this study, nurses who worked for more than one year at three general hospitals located in Province A. Total of 225 data were used for the final analysis. Data analyzed using the SPSS 22.0 program by t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient and hierarchical regression analysis. Self-leadership was found to play a partial mediating role in the relationship between nursing work environment and nursing job performance($z=4.30, p<.001$) and between nursing work environment and job satisfaction($z=3.70, p<.001$). Therefore, in order to improve nursing job performance and job satisfaction, it will be necessary to establish a management plan that can improve the nursing work environment and improve self-leadership.

Key Words : Nurses, Work Environment, Work Performance, Job Satisfaction, Leadership

*Corresponding Author : Yun-Bok Kwak(yunbock@hanmail.net)

Received July 27, 2021

Accepted October 28, 2021

Revised August 27, 2021

Published October 28, 2021

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 급격한 사회구조 및 환경 변화와 의료기관들의 대형화, 의료기관 평가 등으로 인해 의료기관 간의 경쟁이 심화되고 있다[1]. 따라서 병원조직은 이러한 변화 속에서 병원경영에 있어 생산성과 효율성 증대를 위한 여러 가지 노력을 하고 있다.

병원조직의 인력 구성 비율을 보면 46.1%가 간호조직 인력[2]으로 병원조직을 구성하는 전문인력 중 규모가 가장 큰 집단이므로 병원조직의 생존을 위하여 간호조직의 성과관리는 매우 중요하다고 볼 수 있다[3]. 간호조직의 성과로 측정되는 조직 유효성 관련 연구를 살펴보면, 조직 유효성의 개념과 측정이 연구마다 다르게 사용되고 있고 그 중 간호업무성과, 직무만족 변수에 대한 연구가 주로 이루어지고 있다[4,5].

조직 유효성의 개념 관련 변수 중 간호업무성과 관련 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도이다[4]. 따라서 환자에게 간호를 제공함에 있어 요구되어 지는 제반활동과 관련된 업무의 실제적인 집행을 잘 수행하였는가를 평가하게 된다[5]. 간호조직의 중요한 변수로서 간호업무성과는 간호생산성에 지대한 영향을 미치는 것으로 간호업무성과를 증진시키면 질적으로 높은 간호를 고객에게 제공하게 됨으로써 조직의 성과에 영향을 주게 된다[4,5]. 또한 조직 유효성에서 심리적 개인적 성과지표인 직무만족도 조직적 측면에서 중요시 되어지고 있다[5,6].

직무만족은 개인이 기대한 정도를 얼마나 잘 충족시키는지에 대한 개인의 지각[6]과 개인과 조직의 발전에 원활한 운영을 평가하는 기준이다. 간호사의 직무만족은 스스로 일에 대해 즐겁고 긍정적인 태도를 넘어서 환자 간호에 긍정적인 영향을 미치고, 타 부서와의 원활한 관계 형성, 이직률 감소 등 간호생산성에도 긍정적인 영향을 미친다[7,8]. 조직성과의 주요 예측요인으로 직무만족이 여러 연구들에서 주요한 예측요인으로 설명되고 있다[9]. 간호사의 직무만족은 환자를 간호함에 있어 질적인 환자 간호에 긍정 또는 부정적 요인으로 작용하고, 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 조직의 성과에도 영향을 미친다[7,9].

간호근무환경이란 간호사가 환자에게 질 높은 수준의 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 조직의 특성으로[10]

조직적인 측면과 정책적인 측면을 모두 포함한다[11]. 간호사는 지속적으로 근무환경에 영향을 받으면서 업무를 처리하며, 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 직무에 대한 만족도가 높아지며[12], 열악한 근무환경일수록 직무스트레스가 심해져 결국 이직에 이르는 결과를 초래하기도 한다. 이렇듯 간호근무환경은 직무만족, 이직의도와 같은 조직의 성과에 영향을 미치고 결국 간호의 질과 관련이 크다고 할 수 있겠다[13]. 앞서 말한 간호업무성과나 직무만족은 조직성과와 간호의 질에 관련이 크다고 알려진 간호근무환경의 질을 나타내는 주요 지표로 제시되었으며 조직성과와 관련하여 업무환경에 대한 관심은 지속적으로 증가되어 왔다[14].

셀프리더십은 리더가 구성원에게 영향을 미치는 것과 관련된 일반적 리더십과는 달리, 한 개인이 자기 자신에게 스스로 영향을 미치는 과정, 즉 정신적, 신체적, 사회적으로 자기 자신의 여러 능력을 증진시킴으로서 본인 스스로를 성과 지향적인 사람으로 키우는 것이다[15]. 셀프리더십은 조직구성원들의 자기관리역량과 내적인 동기 부여에 초점을 맞춤으로서 개인의 창의성과 자발적인 능력 발휘를 통해 업무수행을 향상시킬 수 있다[16]. 이렇듯 조직 구성원 스스로가 조직의 성과를 위해 어떻게 해야 하며 또 무엇을 해야 하는지 알 수 있도록 방향을 제시해 준다[17]. 또한 셀프리더십을 사용하는 전략은 업무성과나 조직성과에 긍정적인 영향을 주는 책임감과 통제를 촉진시킨다[18]. 특히 간호사의 셀프리더십은 간호역량을 증진시키고 조직을 성공적으로 이끄는 데 핵심적인 요소로[19,20], 병원조직에서 간호사 개인의 자율성과 전문성을 통한 셀프리더십을 발휘한다면 조직의 효율성과 유효성을 높이는 데 기여할 것이다. 셀프리더십은 직무만족과 긍정적인 관계가 있다고 보고하였으며[20], 또한 간호업무성과와 셀프리더십의 관계에서 셀프리더십이 조절효과가 있는 것으로 확인되었고[18,21], 간호업무성과에 직접적인 영향을 주고 있었다[22].

선행연구를 살펴본 바와 같이 간호근무환경과 셀프리더십이 간호업무성과와 직무만족에 주요한 관계요인임을 확인하였으나 간호근무환경과 조직의 유효성을 측정하는 간호업무성과 및 직무만족 간의 관계를 확인하는 연구는 찾아볼 수 없었다. 더구나 조직 환경의 급속한 변화와 구성원의 가치관 변화 등으로[23] 간호사는 전문직으로서 업무처리능력을 발휘하여 업무성과를 높이고 조직유효성을 높이는 셀프리더십을 필요로 한다. 따라서 본 연구에서는 간호근무환경과 간호업무성과의 관계, 직무만족 간의 관계에서 셀프리더십의 매개역할을 실증적으로 검증

하여 조직의 성과를 높이고 조직의 유효성을 높이고자 하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구는 간호사가 지각한 간호근무환경이 간호업무성과와 직무만족에 미치는 영향을 파악하는 과정에서 셀프리더십의 매개효과를 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사가 지각한 간호근무환경, 셀프리더십, 간호업무성과, 직무만족 정도를 파악한다.
- 일반적 특성에 따른 간호근무환경, 셀프리더십, 간호업무성과 및 직무만족의 차이를 분석한다.
- 간호근무환경, 셀프리더십, 간호업무성과, 직무만족 간의 상관관계를 파악한다.
- 간호사가 지각한 간호근무환경이 간호업무성과와 직무만족에 미치는 영향에서 셀프리더십의 매개효과를 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 간호사가 지각한 간호근무환경이 간호업무성과 및 직무만족에 미치는 영향에서 셀프리더십의 매개효과를 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2.2 연구대상

본 연구는 A도에 위치한 3개 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 임의 표집으로 조사하였다. 구체적인 선정기준은 해당병원에 근무하는 간호사로서 재직기간이 1년 이상의 정규직 간호사이다. 1년 미만의 간호사는 전문성 발휘와 주어진 역할을 수행하는데 필요한 기술과 지식을 보유하고 있는 정도가 낮다[24]는 선행연구를 근거로 1년 이상의 간호사를 대상으로 하였다. 즉, 조직을 이해하고 조직에 대한 평가를 할 수 있는 기간이 1년 정도의 근무경력이 필요하기 때문이다.

연구의 표본 크기는 G*Power 3.1.9.2 프로그램[25]을 이용하여 유의수준(α) .05, 효과크기(f) .15, 검정력 ($1-\beta$) .95으로 예측변수 10개를 지정하여 양측검정 하였을 때 172명 산출되었다. 이를 근거로 탈락율 20% 고려하여 250명 대상으로 설문지를 배부한 후 230부를 회수(회수율 92%)하고 불성실하게 응답한 5부를 제외한 225

명의 자료를 최종분석하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 간호근무환경

Lake[26]가 개발한 도구를 조은희 등[27]이 번역하여 신뢰도와 타당도를 검증한 간호근무환경 측정도구(Korean version of the Practice Environment Scale of Nursing Work Index, K-PES-NWI)를 사용하였다. 이 도구는 ‘병원경영에 간호사의 참여’ 9문항, ‘양질의 간호를 위한 기반’ 9문항, ‘간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지’ 4문항, ‘충분한 인력과 물질적 자원의 적절성’ 4문항, ‘간호사와 의사의 협력관계’ 3문항으로 5개 영역의 총 29문항으로 이루어졌다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 4점의 Likert 척도로서 점수의 범위는 최저 29점에서 최고 116점이고 점수가 높을수록 간호사가 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. 조은희 등[27]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha 값은 .93이었고, 본 연구에서는 .92였다.

2.3.2 셀프리더십

셀프리더십은 Manz[23]가 개발한 도구를 김한성[28]이 수정, 보완한 도구를 간호사 대상으로 측정한 도구[15]를 사용하였다. 이 도구는 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고 등 6개 요인으로 각 3문항 총 18문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘항상 그렇다’ 5점 Likert 척도로 최저 18점에서 최고 90점이며 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 간호사를 대상으로 한 연구[15]에서 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha 값은 .84였고, 본 연구에서는 .83이었다.

2.3.3 간호업무성과

간호업무성과는 박성애[29]가 개발한 도구를 사용하였다. 이 도구는 ‘독자적 간호업무’ 9문항, ‘비독자적 간호업무’ 9문항, ‘대인관계’ 5문항으로 총 23문항으로 이루어졌다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서, ‘매우 그렇다’ 5점 Likert 척도로서 최저 23점에서 최고 115점으로 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다. 박성애[29]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha 값은 .96이었고, 본 연구에서는 .94였다.

2.3.4 직무만족

직무만족 측정을 위해 Taylor와 Bowers[30]가 개발한 도구를 사용하였다. 이 도구는 이명하[31]가 영문학 교수와 조직학 교수의 자문을 받아 우리말로 번역하여 간호사를 대상으로 어휘를 수정한 도구로 급여에 대한 만족, 상관에 대한 만족, 조직에 대한 전반적인 만족, 직무자체에 대한 만족, 동료들에 대한 만족, 발전에 대한 만족 등 총 7문항으로 이루어졌다. 각 문항은 '매우 불만족' 1점에서 '매우 만족' 5점 Likert 척도로서 최저 7점에서 최고 35점으로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 도구개발 당시 신뢰도 Cronbach's alpha 값은 .87, 간호사 대상의 이명하[31]의 연구에서는 .81, 본 연구에서는 .86이었다.

2.4 자료수집

본 연구는 대상자의 윤리적 보호를 위하여 C대학교 생명윤리심의위원회의 심의를 통과(IRB NO:2017-06-005-005) 후 이루어졌다. 자료수집 기간은 2017년 8월 1일부터 8월 16일까지였고, 연구자가 해당 병원 간호부를 방문하여 연구계획서와 함께 연구목적을 설명하여 승인을 받은 후 해당 병동 수간호사의 협조를 구하였다. 대상자에게 연구 참여에 대한 서면동의를 받은 후 설문지를 배포하였고 대상자들이 설문에 솔직하게 응답할 수 있도록 연구동의서는 별도 인쇄하여 서명할 수 있도록 하였고, 설문지를 넣을 수 있는 회수봉투를 제공하여 밀봉·제출하도록 하였다. 설문 작성시간은 10~20분 정도 소요되었고 총 250부 배부하여 230부가 회수되었으며 불성실하거나 불충분한 자료를 제외한 후 최종 225부가 분석되었다.

2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS 22.0 프로그램을 사용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 실수, 백분율, 평균, 표준편차를 산출하였다.
- 간호근무환경, 셀프리더십, 간호업무성과, 직무만족 정도는 평균과 표준편차를 산출하였다.
- 일반적 특성에 따른 간호근무환경, 셀프리더십, 간호업무성과와 직무만족도의 차이는 independent t-test, one way ANOVA로 분석하였고, 사후검증은 Scheffé test를 이용했다.

- 대상자의 간호근무환경, 셀프리더십, 간호업무성과와 직무만족 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 간호근무환경과 간호업무성과, 직무만족의 관계에서 셀프리더십의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron과 Kenny[32]의 절차에 따라 3단계 위계적 회귀분석을 실시하였고, Sobel test를 사용하여 매개효과 유의성을 검증하였다. 회귀모형에서 종속변수인 자기상관은 Durbin-Watson 지수, 독립변수들 간의 다중공선성은 분산팽창지수(variance inflation factor, VIF)를 사용하여 확인하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성과 일반적 특성에 따른 간호근무환경, 셀프리더십, 간호업무성과, 직무만족 차이

Table 1에서 대상자의 평균 연령은 31.35세(± 7.16)로 20~29세가 113명(50.2%)으로 가장 많았으며 여성이 220명(97.8%)으로 대부분을 차지하였다. 교육정도는 4년제 대학졸업이 201명(89.3%)이었고, 결혼상태는 미혼이 137명(60.9%)이었으며, 평균 임상경력은 7.65년(± 6.46)이었으며, 5년 미만이 97명(43.1%)으로 가장 많았다. 직위는 일반간호사가 193명(85.8%)으로 대다수를 차지하였고, 급여는 200~299만원이 163명(72.4%)으로 가장 많았으며, 교대형태는 3교대가 200명(88.9%)으로 대부분을 차지하였다.

대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 정도는 간호사의 직위에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었는데, 책임간호사가 일반간호사보다 간호업무성과가 높았으며($t=-2.04, p=.042$), 간호근무환경, 셀프리더십과 직무만족 정도는 모든 변수에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p>.05$).

3.2 대상자의 간호근무환경, 셀프리더십, 간호업무성과 및 직무만족의 정도 및 상관관계

Table 2에서 대상자가 지각한 간호업무환경 점수는 4점 만점에 2.53 ± 0.35 점이었고, 셀프리더십 점수는 5점 만점에 3.21 ± 0.41 점이었으며 간호업무성과 점수는 5점 만점에 3.82 ± 0.39 점, 직무만족 점수는 5점 만점에 3.23 ± 0.65 점으로 나타났다.

Table 1. Nursing Practice Environment, Self Leadership, Nursing Job Performance and Job Satisfaction according to General Characteristics (N=225)

Characteristics	Categories	n (%)	M (SD)	Nursing Practice Environment		Self Leadership		Nursing Job Performance		Job Satisfaction	
				M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)
Age	20~29	113(50.2)	31.35 (7.16)	2.57±0.34	2.42 (.091)	3.19±0.41	0.73 (.485)	3.79±0.39	1.80 (.168)	3.21±0.67	0.73 (.481)
	30~39	80(35.6)		2.46±0.38		3.22±0.41		3.80±0.44		3.19±0.66	
	≥40	32(14.2)		2.54±0.27		3.28±0.36		3.94±0.19		3.35±0.53	
Gender	Male	5(2.2)	7.65 (6.46)	2.49±0.49	-0.23 (.813)	3.11±0.67	-0.58 (.564)	3.50±0.51	-1.83 (.068)	3.46±0.84	0.81 (.421)
	Female	220(97.8)		2.53±0.35	3.22±0.40	3.82±0.38	3.22±0.64				
Education	College	24(10.7)	7.65 (6.46)	2.56±0.28	0.44 (.657)	3.21±0.39	-0.11 (.911)	3.80±0.43	-0.24 (.812)	3.37±0.58	1.10 (.275)
	University	201(89.3)		2.52±0.36	3.22±0.41	3.82±0.38	3.21±0.65				
Marital Status	single	137(60.9)	7.65 (6.46)	2.54±0.38	0.59 (.556)	3.19±0.43	-1.03 (.306)	3.80±0.42	-1.12 (.266)	3.18±0.68	-1.28 (.201)
	Married	88(39.1)		2.51±0.30	3.25±0.37	3.85±0.33	3.30±0.59				
Clinical career (yr)	1~>5	97(43.1)	7.65 (6.46)	2.55±0.34	1.82 (.164)	3.23±0.38	2.65 (.073)	3.78±0.34	1.54 (.217)	3.27±0.64	1.95 (.145)
	5~>10	68(30.2)		2.51±0.38		3.13±0.48		3.80±0.50		3.10±0.71	
	≥10	60(26.7)		2.45±0.32		3.29±0.32		3.89±0.29		3.30±0.56	
Job Position	Staff nurses	193(85.8)	7.65 (6.46)	2.53±0.36	0.04 (.966)	3.20±0.40	-1.13 (.258)	3.80±0.39	-2.04 (.042)	3.21±0.64	-0.98 (.328)
	Charge nurses	32(14.2)		2.52±0.31	3.29±0.41	3.95±0.32	3.33±0.67				
Monthly Income (10,000won)	<200	32(14.2)	7.65 (6.46)	2.61±0.34	1.27 (.283)	3.28±0.42	2.40 (.093)	3.82±0.37	1.84 (.162)	3.26±0.78	0.87 (.414)
	201~299	163(72.4)		2.50±0.36		3.18±0.41		3.80±0.41		3.20±0.64	
	≥300	30(13.3)		2.54±0.30		3.33±0.32		3.94±0.26		3.36±0.54	
Work Shift	3 shifts	200(88.9)	7.65 (6.46)	2.52±0.36	-0.34 (.727)	3.21±0.42	-1.03 (.305)	3.80±0.39	-1.41 (.159)	3.23±0.66	-0.03 (.975)
	Day only	25(11.1)		2.55±0.29	3.29±0.31	3.92±0.34	3.22±0.49				

간호업무환경은 셀프리더십($r=.40, p<.001$), 간호업무성과($r=.39, p<.001$), 직무만족($r=.57, p<.001$)과 통계적 $p<.001$ 으로 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 셀프리더십은 간호업무성과($r=.47, p<.001$), 직무만족($r=.45, p<.001$)도 양의 상관관계를 보였다. 즉 셀프리더십이 높을수록 간호업무성과나 직무만족에 큰 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 간호업무성과는 직무만족($r=.27, p<.001$)은 비교적 유의한 양의 상관관계를 보였다.

Table 2. Descriptive Statistics and Pearson Coefficient Correlations for Variables (N=225)

Variables	M±SD	r(p)			
		1	2	3	4
1. Nursing Practice Environment	2.53±0.35	1			
2. Self Leadership	3.21±0.41	.40**	1		
3. Nursing Job Performance	3.82±0.39	.39**	.47**	1	
4. Job Satisfaction	3.23±0.65	.57**	.45**	.27**	1

** $p<.001$

3.3 간호근무환경과 간호업무성과 및 직무만족의 관계에서 셀프리더십의 매개효과 검증

간호근무환경과 간호업무성과와 직무만족간의 관계에서 셀프리더십의 매개변수임을 검증하기 위해 3단계 회귀방정식을 사용하였다. 셀프리더십의 매개효과를 검증하기 전에 회귀분석의 가정을 검증한 결과 Durbin-Watson 지수가 2.07~2.11로 2에 가까워 자기상관이 없이 독립적임을 확인하였다. 변수에 대한 공차한계는 1.0로 0.1이상이었고, 분산팽창요인(Variance Inflation Factor, VIF)값은 1.0~1.24로 10보다 작아 다중공선성의 문제는 없었다. 또한 잔차 분석 결과 모형의 선형성, 오차의 정규성, 등분산성이 확인되었다.

Baron과 Kenny[32]에 따르면, 매개효과를 검증하기 위해서는 다음 4가지 조건을 충족시켜야 한다. 1단계 방정식에서 독립변수가 매개변수에 대해 유의한 영향을 미치고, 2단계 방정식에서 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치며, 3단계 방정식에서 매개변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치면서 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력이 2단계 방정식보다 3단계 방정식에서 더 작아져야 한다. 이때, 독립변수가 종속변수에 미치는 영향

Table 3. Mediating Effect of Self-Leadership in the Relationship between Nursing Practice Environment and Nursing Job Performance (N=225)

Variables	B	Beta(β)	t	p	Adj. R ²	F	p
Step 1.							
Nursing Practice Environment → Self-Leadership	.47	.40	6.61	<.001	.16	22.60	<.001
Step 2.							
Nursing Practice Environment → NJP	.43	.38	6.35	<.001	.16	22.60	<.001
Step 3.							
Nursing Practice Environment, Self-Leadership → Nursing Performance					.27	28.65	<.001
1) Nursing Practice Environment → NJP	.27	.24	3.85	<.001			
2) Self-Leadership → NJP	.35	.36	5.83	<.001			
Sobel test : Z=4.30, p<.001; D-W=2.11; VIF=1.00~1.20							

NJP=Nursing Job Performance; D-W=Durbin-Watson; VIF=Variance Inflation Factor

Table 4. Mediating Effect of Self-Leadership in the Relationship between Nursing Practice Environment and Job Satisfaction (N=225)

Variables	B	Beta(β)	t	p	Adj. R ²	F	p
Step 1.							
Nursing Practice Environment → Self-Leadership	.47	.40	6.60	<.001	.16	43.52	<.001
Step 2.							
Nursing Practice Environment → JS	1.05	.57	10.30	<.001	.32	106.08	<.001
Step 3.							
Nursing Practice Environment, Self-Leadership → JS					.37	67.43	<.001
1) Nursing Practice Environment → JS	.86	.46	8.01	<.001			
2) Self-Leadership → JS	.41	.26	4.45	<.001			
Sobel test : Z=3.70, p<.001; D-W=2.07; VIF=1.00~1.20							

JS= Job Satisfaction; D-W=Durbin-Watson; VIF=Variance Inflation Factor

이 유의하지 않으면 완전매개, 유의하면 부분매개 역할을 하는 것이다.

본 연구도 위와 같은 방법으로 검증한 결과, Table 3에서 간호업무성과에 대한 셀프리더십의 매개효과는 1단계의 간호근무환경이 셀프리더십($\beta=.40, p<.001$)에 유의하였고, 2단계도 간호근무환경이 간호업무성과에 유의($\beta=.38, p<.001$)하였고, 3단계에서는 셀프리더십이 간호업무성과에 유의하고($\beta=.36, p<.001$), β 값이 3단계에서 2단계보다 더 작게 나타나 셀프리더십은 간호근무환경에 따른 간호업무성과의 관계에서 부분매개 한다고 볼 수 있다.

Table 4에서 직무만족에 대한 셀프리더십의 매개효과를 검증한 결과 1단계의 간호근무환경이 셀프리더십($\beta=.40, p<.001$)에 유의하였고, 2단계도 간호근무환경이 직무만족에 유의($\beta=.57, p<.001$)하였고, 3단계에서는 셀프리더십이 직무만족에 유의하고($\beta=.26, p<.001$), β 값이 3단계에서 2단계보다 더 작게 나타나 셀프리더십은 간호

근무환경에 따른 직무만족의 관계에서 부분매개 한다고 볼 수 있다. 셀프리더십의 매개효과에 대한 유의성 검증은 Sobel test로 확인한 결과, 간호업무환경과 간호업무성과의 관계에서 셀프리더십의 매개효과가 유의한 것으로 확인되었으며($Z=4.30, p<.001$) 또한 간호업무환경과 직무만족의 관계에서도 셀프리더십은 부분 매개효과가 유의한 것으로 확인되었다($Z=3.70, p<.001$).

4. 논의

본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 간호근무환경이 간호업무성과 및 직무만족에 미치는 영향에서 셀프리더십의 매개효과를 파악하기 위해 시행되었다.

본 연구의 대상자가 지각한 간호근무환경은 2.53점으로 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 임상간호사를 대상으로 진행한 연구[33] 2.54점, 일 종합병원 간호사 대상

연구[34] 2.55점과 비슷한 수준이었다. 이러한 수준은 Lake[26]의 연구에서 간호근무환경이 2.5이상이면 간호근무환경이 좋은 것으로, 2.5미만이면 나쁜 것으로 평가한다는 것으로 보아 본 연구 대상자들은 간호근무환경이 좋음을 의미한다. 그러나 종합병원 근무 대상의 연구[35] 2.44점, 중소병원 근무 대상 연구[36] 2.39점보다는 높은 점수로 병상 수나 병원규모에 따라 간호근무환경이 달라질 수 있음을 시사한다. 반면, 임상간호사를 대상으로 연구한 연구[37]에서는 간호근무환경이 3.24점으로 본 연구보다 높게 나타났는데, 이는 간호사 1인당 돌보는 환자 수가 적음으로 인해 업무 부담을 적게 느껴 간호근무환경을 좋게 인식한다는 결과와도 일치한다[38]. 좋은 간호근무환경이 직무만족에도 영향을 미쳐 이직에 영향을 미치기 때문에 인적, 물질적 자원을 우선적으로 개선하는 등의 간호근무환경의 개선을 위한 노력이 필요할 것이다.

본 연구에서 대상자가 지각한 셀프리더십은 3.21점으로 종합병원 간호사를 대상으로 연구[39] 3.58점, 서울 소재 대학병원 간호사 대상 연구[17] 3.61점으로 본 연구의 점수가 낮았다. 하지만 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구[21] 3.38점과는 유사한 결과였다. 이는 지방과 대도시의 병원의 특성이나 사회 문화적 요인, 근무환경에 따라 차이가 있다고 볼 수 있고, 다른 선행연구[40]에서 일반적 특성에 따라 셀프리더십에 차이가 있는 것으로 나타났다. 본 연구의 대상자와 일반적 특성이 달라 결과의 차이에 영향을 줄 수 있을 것으로 사료되며, 추후 셀프리더십에 관련된 연구로 유사한 규모와 특성을 가진 간호근무환경 내에서의 세부적인 비교 및 반복적인 연구를 통해 명확히 규명해 볼 필요가 있다.

본 연구에서 대상자가 지각한 직무만족은 3.23점으로 나타났으며 종합병원 간호사를 대상의 연구[7] 3.32점으로 본 연구와 비슷한 결과를 보였다. 일반적 특성에 따른 직무만족은 유의한 차이가 없었는데 위선미 등 연구[41]에서 10년 이상의 경력을 가진 간호사들이 병원업무환경에 익숙해지고 간호업무수행에도 권한이 많아져 자율적인 간호활동을 하여 직무만족이 높아진다고 하였다. 하지만 본 연구의 대상자들은 주로 5년 미만의 경력이 43.1%를 차지하고 있는 바 임상경력이 증가함에 따라 직무수행능력이 증가하고 직무수행능력이 증가함에 따라 직무만족이 높아지는데, 본 연구에서는 20대가 50.2%를 차지함에 따라 직무만족이 낮아졌을 것으로 생각된다. 특히 본 연구에서 직무만족과 간호근무환경과의 관련성($r=.57$)이 높게 나타난 결과에서 보듯이 간호업무환경을 높이기 위해서 조직차원에서의 개선 노력이 필요하다고

생각한다.

본 연구에서 지각한 간호업무성과는 3.82점으로 동일한 도구를 이용하여 측정된 상급종합병원 간호사 대상 연구[42] 4.45점보다 낮고, 지방의료원 간호사 대상 연구[43] 3.79점과 비슷한 수준이었다. 이는 본 연구 대상자들이 20대가 50%를 차지하는 것으로 경력에 따라 간호업무성과가 높아지는 결과로 볼 수 있다[42]. 추후 연구에서 유사한 병원규모와 간호인력의 배치를 반영하여 간호업무성과를 비교하거나 반복연구를 통해 결과를 심층 분석할 것을 제언한다.

본 연구에서 병원 간호사의 간호근무환경은 셀프리더십, 간호업무성과, 직무만족 관계에서는 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었고, 다른 변수들 간에도 모두 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 선행연구를 살펴보면, 네 변수를 다룬 연구는 찾아볼 수 없어 본 연구와 비교하는데 제한점이 있으나, 간호사가 지각한 간호근무환경과 간호업무성과와 직무만족은 양의 상관관계가 있고[46], 간호업무성과와 직무만족 간에도 양의 상관관계가 있으며[47], 간호근무환경과 셀프리더십 간의 관계[48] 및 셀프리더십과 간호업무성과[15,49], 직무만족[50]에도 양의 상관관계가 있음이 확인되어 간호사가 지각하는 간호근무환경과 셀프리더십이 높아질수록 간호업무성과와 직무만족이 높아짐을 알 수 있었다. 따라서 간호사의 간호근무환경, 셀프리더십은 간호 조직 유효성의 변수인 간호업무성과와 직무만족과 모두 관련성이 있는 것에 주목하여 이러한 관계를 증진시킬 수 있는 다양한 프로그램을 개발 또는 도입하는 것이 간호조직 뿐 아니라 병원 전체의 생산성 향상을 위해 필요할 것으로 사료된다.

다음은 간호근무환경과 간호업무성과의 관계에서 셀프리더십은 부분 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 간호근무환경을 긍정적으로 인식하고 셀프리더십이 높은 간호사는 간호업무성과의 정도가 높다고 볼 수 있다. 이는 간호근무환경이 좋을수록 간호사들의 간호업무성과가 높았던 선행연구[37,46]의 결과들도 지지하였다. 간호사가 간호근무환경을 긍정적으로 인식할 수 있도록 하는 조직차원의 관리방안이 필요할 것으로 생각된다. 또한 간호사가 지각하는 간호근무환경이 셀프리더십을 증가시키고 증가된 셀프리더십은 매개역할을 하여 간호업무성과를 증가시킨다. 이는 선행연구가 거의 없어 직접적으로 비교하기는 어렵지만 간호근무환경과 간호업무성과 간의 관계[37,46], 셀프리더십과 간호업무성과 간의 관계[15,49,51]에서 밀접한 관계가 있다는 결과를 지지한다. 즉, 셀프리더십은 스스로가 자기 자신에게 영향력을 행사

하기 위해 사용되는 사고 및 행동전략이다[52]. 자기 방향설정 및 동기부여를 획득하기 위해 스스로에게 영향력을 발휘하여 자기 스스로 조직성과를 올리도록 이끌어주는 자율적인 힘을 준다. 이는 조직이 무엇을 해야하고 왜 해야 하며 또 그것을 어떻게 할 것인지를 알 수 있게 해주어 조직의 성과에 기여한다[23]. 따라서 본 연구에서도 셀프리더십이 간호업무성과에 기여함을 지지한다고 할 수 있다.

다음으로 간호근무환경과 직무만족과의 관계에서 셀프리더십은 부분 매개역할을 하는 것으로 나타났다.

즉, 간호사가 지각한 간호근무환경은 셀프리더십을 증가시키고 증가된 셀프리더십이 매개역할을 하여 직무만족을 증가시킨다는 것이다. 이는 간호사의 간호근무환경이 높을수록 직무만족이 높다는 다수의 연구와 같은 결과이다[53,54]. 간호조직에서의 셀프리더십은 간호사들의 직무만족을 높이고 간호업무의 생산성과 효율성을 높여 조직의 목표 달성과 조직성과를 높이는데 영향을 미친다고 하겠다. 따라서 간호사의 셀프리더십을 높이기 위한 간호사 개개인의 노력 뿐만 아니라 간호조직과 병원의 적극적인 지원이 필요하며 이를 통해 임상실무 현장과 병원경영의 긍정적인 결과를 기대할 수 있을 것으로 사료된다.

본 연구는 간호근무환경, 간호업무성과, 직무만족, 셀프리더십의 각각의 관계와 영향을 확인했던 선행연구와 달리, 간호근무환경이 간호업무성과 및 직무만족에 미치는 영향에서 조직구성원의 자기관리역량과 내적인 동기부여에 초점을 둔 셀프리더십[15]의 매개효과를 확인함으로써 2차적 인과과계를 규명하였다는데 의의가 있다. 따라서 간호업무성과와 직무만족을 증진시키기 위해서는 간호근무환경의 개선 뿐 아니라 조직의 성과에 연결시키는 요인으로서의 셀프리더십을 향상시키기 위해 관리방안을 수립해야 한다는 시사점을 제공해주었다.

본 연구는 일 지역의 종합병원 간호사를 대상으로 하였기에 병원의 상황, 조직의 규모 및 특성, 간호인력 등의 차이가 있어 간호근무환경 이외에도 간호업무성과 및 직무만족에 영향을 주는 변수들이 다양하기 때문에 본 연구 결과를 일반화하기는 어렵다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 일 지역의 종합병원 간호사를 대상으로 간호근무환경이 간호업무성과 및 직무만족에 미치는 영향

에서 셀프리더십의 매개효과를 확인하기 위해 시도되었다. 셀프리더십은 간호근무환경과 간호업무성과 및 직무만족도 간의 관계에서 부분 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 본 연구를 통해 간호사가 인식하는 간호근무환경이 간호업무성과 및 직무만족에 미치는 영향에서 셀프리더십이 중요한 매개변수로 작용하는 것을 확인했다는 데 의의가 있다.

따라서 병원과 간호조직 간호사의 셀프리더십 정도를 높이기 위한 간호사 개개인의 노력 뿐 아니라 셀프리더십 향상 교육 프로그램 개발을 위한 병원 및 간호조직의 적극적인 지원이 함께 이루어진다면 임상현장 및 병원의 성과, 더 나아가 간호학문의 발전에 기여할 수 있기를 기대할 수 있을 것이다.

REFERENCE

- [1] S. K. Park, K. M. Cho, Y. G. Jwa, D. W. Kang & Y. J. Lee. (2014). Survey of nurse activity status. *Korea Health Industry Development Institute*, 8-29.
- [2] S. J. You, H. S. Chang, M. K. Kim, Y. K. Choi, Y. H. Sung, E. S. Kim et al. (2007). A study on the utilization strategy of nursing personnel by types of medical institutions. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 13(1), 157-172.
- [3] L. H. Aiken, S. P. Clarke, D. M. Sloane, J. Sochalski & J. H. Silber. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA*, 288(16), 1987-1993.
- [4] A. J. Yoon. (1995). *A study on organizational characteristics and efficiency on work performance: especially hospital nursing organization*. Doctoral dissertation. Taegu University, Gyeongsan.
- [5] K. H. Cho. (2003). *The Influence of self-leadership about job-satisfaction and outcome of nursing practice*. Master's thesis. Korea University, Seoul.
- [6] M. E. Altier & C. A. Krsek. (2006). Effects of a 1-year residency program on job satisfaction and retention of new graduate nurses. *Journal for Nurses in Professional Development*, 22(2), 70-77.
- [7] J. Y. Choi, E. K. Kim & S. Y. Kim. (2014). Effects of empowerment and job satisfaction on nursing performance of clinical nurses. *Korean Academy of Nursing Administration*, 20(4), 426-436. DOI: 10.11111/jkana.2014.20.4.426
- [8] G. Y. Yu, S. Min, Y. J. Ha, S. S. Na & H. S. Kim. (2009). The influence of nurses' perceived organizational culture type on organization efficiency at the public health center. *Korean Journal of Business Administration*, 22(1), 525-550.

- [9] J. H. Kim, J. E. Song, S. K. Lee, S. K. Heo, Y. H. Sung & J. E. Lee. (2011). The effect of emotional intelligence on organizational performance in clinical nurses— a preliminary study for an education program of organizational Performance. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 17(1), 80–89.
- [10] J. I. Kim & T. W. Lee. (2016). The influence of nursing practice environment, compassion fatigue and compassion satisfaction on burnout among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Research*, 22(2), 109–117.
- [11] J. Y. Lee & S. Y. Pak. (2014). Relationship between the practice environment of nursing and critical thinking disposition of nurses in local general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(2), 145–153. DOI: 10.11111/jkana.2014.20.2.145
- [12] M. K. Cho & C. G. Kim. (2016). The relationship among practice environment, organizational justice, and job satisfaction of male nurses. *Korean Journal of Occupation Health Nursing*, 25(3), 177–187. DOI: 10.5807/kjohn.2016.25.3.177
- [13] M. H. Lee & J. K. Kim. (2013). A comparative study on nursing practice environment, professionalism, and job satisfaction according to hospital size. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(4), 470–479.
- [14] 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*, 11(2), 43–53.
- [15] G. A. Seomun, S. O. Chang, K. H. Cho, I. A. Kim & S. J. Lee. (2006). The relation between self-leadership and outcome of nursing practice. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(1), 151–158.
- [16] S. J. Lee. (2015). *The effects of self-leadership, emotional intelligence, oganizational commitment, and job satisfaction on the nursing performance of clinical nurses*. Doctoral dissertation, University of Brain Education, Cheonan.
- [17] S. M. Kim. (2021). Antecedents factor of transformational leadership in nursing unit managers perceived by hospital nurses: systematic review and meta-analysis. *Journal of Digital Convergence*, 19(4), 443–455. DOI: 10.14400/JDC.2021.19.4.443
- [18] S. Min, Y. J. Jeong, H. S. Kim, S. Y. Ha, Y. J. Ha & E. A. Kim. (2009). The moderating effect of self-leadership in relationship between self-image and work performance of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(3), 355–364.
- [19] J. Trofino. (1995). *Transformational leadership in health care*. Nursing Management. 26(8), 42.
- [20] J. D. Houghton & C. P. Neck. (2002). The revised self-leadership questionnaire: testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672–691. DOI: 10.1108/02683940210450484
- [21] S. I. Im, J. Park & H. S. Kim. (2012). The effects of nurse's communication and self-leadership on nursing performance. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(3), 274–282.
- [22] H. S. Lee & Y. H. Yom. (2015). Role of self-leadership and social support in the relationship between job embeddedness and job performance among general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(4), 375–385. DOI: 10.11111/jkana.2015.21.4.375
- [23] C. C. Manz. (1986). Self-leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. Academy of Management reviewmanagement as a substitute for leadership. *The Academy of Management Review*, 5(3), 361–367. DOI: 10.5465/amr.1986.4306232
- [24] K. S. Jang. (2000). *A study on establishment of clinical career development model of nurses*. Doctoral dissertation. Yonsei University, Seoul.
- [25] F. Faul, E. Erdfelder, A-G. Lang & A. Buchner. (2007). G* Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191. DOI: 10.3758/BF03193146
- [26] E. T. Lake. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176–188.
- [27] E. H. Cho, M. N. Choi, E. Y. Kim, I. Y. Yoo & N. J. Lee. (2011). Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Korean Society of Nursing Science*, 41(3), 325–332. DOI: 10.4040/jkan.2011.41.3.325.
- [28] H. S. Kim. (2003). *The relation of middle school teachers' self-leadership and job satisfaction*. Master's thesis. Soongsil University, Seoul.
- [29] S. A. Park. (1989). *An exploratory study on the relationship between leadership style and performance in Korean nursing units*. Doctoral dissertation, Seoul national University, Seoul.
- [30] J. Taylor & D. G. Bowers. (1972). The survey of organizations: a machine-scored standardized questionnaire instrument. *Ann Arbor*, MI: Institute for Social Research.
- [31] M. H. Lee. (1998). Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 4(2), 363–385.
- [32] R. M. Baron & D. A. Kenny. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social*

- Psychology*, 51(6), 1173.
- [33] M. R. Jung & E. Jeong. (2018). Effects of nursing practice environment and positive psychological capital in clinical nurses on turnover intention. *Journal of Digital Convergence*, 16(2), 277-285. DOI: 10.14400/JDC.2018.16.2.277
- [34] S. B. Im, M. Y. Lee & S. Y. Kim. (2015). Nurses' perception of organizational commitment, nursing work environment, and social support in a general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(1), 1-9. DOI: 10.11111/jkana.2015.21.1.1
- [35] J. Y. Lee & H. R. Nam. (2016). Effects of work environment, organizational culture and demands at work on emotional labor in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(2), 119-128.
- [36] J. O. Kwon & E. Y. Kim. (2012). Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention in the small and medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), 414-423. DOI: 10.11111/jkana.2012.18.4.414
- [37] S. I. Lee & E. J. Lee. (2016). Effect of nursing work environment, emotional labor and ego-resilience on nursing performance of clinical nurses. *Korea Society for Wellness*, 11(4), 267-276. DOI : 10.21097/ksw.2016.11.11.4.267
- [38] Y. K. Ko & B. H. Park. (2020). The relationship of the nursing work environment and nursing outcome among it's nurses and content analysis of nurses' workload. *The Korean Society of Hospital Administration*, 19(1), 54-67.
- [39] H. J. Song & S. M. Lee. (2016). The effects of hospital nurses' self-esteem and communication skill on self-leadership and the quality of nursing service. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(3), 220-229. DOI: 10.11111/jkana.2016.22.3.220
- [40] H. J. Won & S. H. Cho. (2013). A review of research on self-leadership in nurses'. *The Korean Society of Hospital Administration*, 19(3), 382-393. DOI: 10.11111/jkana.2013.19.3.382.
- [41] S. M. Wi & Y. J. Yi. (2012). Influence of emotional labor on job satisfaction, intent to leave, and nursing performance of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(3), 310-319.
- [42] Y. S. Kim & J. S. Park. (2013). The relationship between nursing professionalism, clinical decision making abilities, and job performance in advanced practice nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(5), 613-621. DOI: 10.11111/jkana.2013.19.5.613.
- [43] H. S. Oh & H. Wee. (2016). Self efficacy, organizational commitment, customer orientation and nursing performance of nurses in local public hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(5), 507-517. DOI: 10.11111/jkana.2016.22.5.507
- [44] Y. M. Cho & M. S. Choi. (2016). Effect of clinical nurses's basic psychological need, self-leadership and job stress on nursing performance. *Journal of Digital Convergence*, 14(8), 343-353. DOI: 10.14400/JDC.2016.14.8.343
- [45] G. M. Noh & M. S. Yoo. (2016). Effects of workplace spirituality and organizational citizenship behavior on nursing performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(3), 251-259. DOI: 10.11111/jkana.2016.22.3.251
- [46] J. H. Seo & B. S. Lee. (2016). Effect of work environment on nursing performance of nurses in hemodialysis units: focusing on the effects of job satisfaction and empowerment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(2), 178-188. DOI: 10.11111/jkana.2016.22.2.178
- [47] N. S. Ha & J. Choi. (2010). An analysis of nursing competency affecting on job satisfaction and nursing performance among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 286-294.
- [48] M. S. Kim, S. H. Shin, E. J. Seo. (2021). The influences of self-leadership, role conflict, nursing work environment on nursing service quality in comprehensive nursing care service wards. *Journal of East-West Nursing Research*, 27(1), 22-31. DOI: 10.14370/jewnr.2021.27.1.22
- [49] A. L. Han & S. H. Kwon. (2016). Effects of self-leadership and self-efficacy on nursing performance of nurses working in long-term care hospitals. *Korean Gerontological Nursing Society*, 18(1), 12-21. DOI: 10.17079/jkgn.2016.18.1.12
- [50] G. A. Seomun. (2005). The relationship of self-leadership, job satisfaction and perceived outcome in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 11(1), 45-58
- [51] K. Y. Park & M. K. Park. (2008). A study on nurses' self-leadership, organizational commitment and the nursing performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(1), 63-71.
- [52] C. C. Manz, H. P. Sims Jr. (1989). *Superleadership: leading others to lead themselves*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 1989. p. 55-70.
- [53] Baernholdt M, Mark BA. (2009). The nurse work environment, job satisfaction and turnover rates in rural and urban nursing units. *Journal of Nursing Management*, 17(8), 994-1001.
- [54] Y. K. Ko. (2013). Relationship of nurse practice environment and work-family conflict to job satisfaction in hospital nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(2), 207-216.

김 신 희(Shin-Hee Kim)

[장학원]



- 2019년 2월 : 전북대학교 간호학과 (간호학 박사)
- 2021년 3월 ~ 현재 : 원광보건대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 간호성과, 지역사회간호, 간호연구
- E-Mail : cindy200266@naver.com

곽 윤 복(Yun-Bok Kwak)

[장학원]



- 2020년 8월 : 전북대학교 간호학과(간호학 박사)
- 2021년 3월 ~ 현재 : 전북대학교 간호학과 초빙교수
- 관심분야 : 정신간호, 노인간호, 지역사회
- E-Mail : yunbock@hanmail.net

이 은 희(Eun-Hee Lee)

[장학원]



- 2021년 8월 : 전북대학교 간호학과 (간호학 박사)
- 2020년 3월 ~ 현재 : 한일장신대학교 간호학과 겸임교수
- 관심분야 : 성인간호, 기본간호, 모성간호
- E-Mail : eunhee1064@hanmail.net