



## 프리셉터 간호사의 셀프리더십이 자기효능감과 직무착근도에 미치는 영향

김현주 · 조규영\*  
(창원파티마병원 · \*부경대학교)

### The Influences of Preceptors Nurse's Self-leadership on Self Efficacy and Job-embeddedness

Hyun-Ju KIM · Gyoo-Yeong CHO\*  
(Changwon Fatima Hospital · \*Pukyong National University)

#### Abstract

The purpose of this study was to examine the influences of preceptors nurses' Self leadership on Self-Efficacy and Job-embeddedness. The study design was a descriptive survey and questionnaires were collected from 302 preceptor nurses. from March 14 to 31, 2016. The data analysis was analyzed with ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation coefficient and multiple regression using the SPSS/WIN 21.0 program. Self leadership, Self efficacy and Job-embeddedness according to general and work related characteristics was significantly different in the age, marital status, education, experience as nurse, shift work, and experience as preceptor. Self leadership was positively correlated with Self-Efficacy( $r=0.503$ ,  $p=.001$ ), Job-embeddedness( $r=0.578$ ,  $p=.001$ ) among preceptors nurses. Self leadership were influential factors on Self-Efficacy, Job-embeddedness. Therefore, it is necessary to develop a program available on Self leadership, Self-Efficacy and Job-embeddedness through the educating program.

**Key words :** Self leadership, Self-Efficacy, Job-embeddedness

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

병원내 간호조직은 간호서비스 주체로서 병원 조직내 구성원으로는 유일하게 24시간 동안 환자 옆에서 간호서비스를 제공하기 있기 때문에 환자의 다양한 요구의 중심축에 존재하며, 소비자의 요구에 따른 질적 의료서비스를 제공할 인력관리 및 조직목표달성을 위한 효율적인 관리를 필요로 한다(Cho, 2011). 즉 의료조직 내에서 가장 큰 조

직인 간호부서는 환자와의 일차적인 접점에 위치하며 병원인력의 30-40%의 높은 비중을 차지하기 때문에 간호조직의 인력관리는 병원 경쟁력 확보를 위해 매우 중요하다(Cho, 2004). 이에 의료서비스의 질을 높이기 위해 양질의 간호인력에 관심이 점차 높아졌고, 특히 신규 직원 입사 초기부터 임상실무 이론과 실제의 차이를 줄여 변화하는 병원환경에 신규간호사들을 효과적으로 적응할 수 있도록 체계적 교육프로그램으로 훈련시키고 있다(Lee, 2004).

\* Corresponding author : 051-629-5786, nursingcho@pknu.ac.kr

대표적인 교육은 프리셉터 제도로써 외국의 경우, 1975년 처음으로 도입되기 시작하여 정착단계에 들어가고 있으며, 국내 간호계에서도 1994년부터 임상에 활용되기 시작하여 현재 많은 병원에서 이 제도를 시행하고 있다(Park, 2007).

프리셉터의 구체적 역할은 프리셉터십을 통해 신규간호사에게 간호부서 및 간호단위의 공식적, 비공식적 규칙, 관습 등의 규범을 소개하고, 신규간호사가 자신의 역할에 대한 책임감을 갖도록 훈련시키는 일, 신규간호사에게 임상간호사의 역할모델이 되어 그들의 성장과 발달을 위한 인적 자원의 역할을 담당하는 일, 사회화과정을 돕는 일, 동시에 교육자로서의 역할 등이 있다(Park, 2007; Moon & Park, 2004). 따라서 프리셉터의 역할에 의해 신규간호사의 조직 내 적응은 크게 달라질 수 있어 프리셉터의 역량, 셀프리더십, 역할인식 그리고 직무만족은 매우 중요한 일이다(Jung & Koh, 2012).

이러한 사항을 감안해 보면 간호조직에 멘토로서 프리셉터간호사의 역할 중 리더십이 요구된다고 하겠다(Kang et al., 2010). 조직이 네트워크화, 슬림화, 수평화하는 환경 속에서는 조직의 구성원 각자가 상사의 지시 없이 현장에서 스스로 판단하여 의사결정을 하며 일을 추진해야 하는 상황이 전개되므로 모든 구성원이 스스로를 이끄는 리더의 역량과 자질을 필요로 한다(Choi, 2000). 병원경영 입장에서도 조직을 효율적으로 관리하기 위한 방안으로 리더십에 대한 관심이 지속적으로 증가되어져 많은 연구가 이루어져 왔으나, 타인에게 영향력을 행사하는 기존의 리더십으로 조직을 관리하기보다 새로운 리더십에 대한 변화가 필요하다고 하겠다. 이에 최근 리더십을 바라보는 관점이 전환되면서 자기관리식인 셀프리더십에 대한 관심이 매우 증가되고 있다(Seomun, 2005).

셀프리더십은 자기역량과 내적인 동기부여에 초점을 두고 있기 때문에 전통적인 리더십보다 조직구성원의 업무에 대한 열정과 창의성을 높이

고 자발적인 능력 발휘를 촉진시킴으로써 조직의 유효성을 증대시키는데 더 효과적이다. 또한 개인의 창의력과 자발적인 능력발휘는 조직성과뿐만 아니라, 개인의 발전도 가져온다(Lee, 2001). 이러한 셀프리더십은 지시, 명령, 통제, 보상, 처벌 등에 의해 발휘되는 것으로 자기 스스로 목표를 설정하고 그 목표 달성에 대한 보상도 스스로 정하며 성취목표를 이루지 못했을 때 자기비판도 하는 자율성을 강조한다(Manz, 1986).

셀프리더십의 이러한 속성들은 개인 차원에서는 자기관리, 자아실현, 자아존중감 등 내적 특성들과 연관되며, 조직 차원에서는 조직 전체의 성과 향상과 연결된다(Jung & Koh, 2012). 셀프리더십이 높다면 자신의 직무에 대한 몰입이 증가할 것이며 전문간호를 제공할 수 있는 실무능력 또한 향상될 것이다(Manz, 1986). 그러므로 간호조직에 첫 발을 디는 신규간호사의 교육담당자로서 프리셉터간호사의 셀프리더십은 특히나 필요한 부분이라 하겠다.

더불어 간호사에게 필요한 영역인 자기효능감은 고도의 스트레스와 막중한 책임감으로 직무에 임하는 임상간호사의 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 개념으로(Son, 2014) 자기효능감이 높을수록 간호전문직 수행에 긍정적 영향을 미칠 수 있을 것으로 기대되며 자기효능감이 증진되면 양질의 간호를 제공하며 개인과 조직의 효과를 향상시킬 수 있다(Ko & Kang, 2006). 프리셉터의 자기효능감과 업무수행과의 관계를 살펴본 연구에서 자기효능감과 업무수행은 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Seo, 2014). 이에 자기효능감은 새로운 업무를 수행하게 될 신규간호사뿐만 아니라 프리셉터 자신에게도 학습되어지고 조직문화 속에서 갖추어야 할 요소라 하겠다. 또한, 하나의 개념으로 사람들은 일반적으로 두 가지 요인으로 인해 자신의 직업을 유지하게 되는데, 그 중 하나는 직무와 관련된 요인(on-the-job factor)으로 조직에서 함께 일하는 동료나 집단 또는 그들과의 활동에 대한 애정을 들 수 있다.

또 다른 요인으로는 직무와 무관한 요인(off-the-job factor)으로 가족의 압력이나 지역사회에 대한 몰입과 같은 것이다. 최근 관심이 고조되고 있는 ‘일과 삶의 균형(balance of work-life)’도 여기에 포함된다. 즉, 가족, 여가생활, 종교활동 등이 자신의 직업을 유지하게 만들며, 이러한 지역사회에 대한 관심이 적을수록 조직을 쉽게 떠날 가능성이 높다는 것이다(Kim, 2002).

직무착근도는 이직이 발생하는 과정보다 이직이 발생하지 않도록 하는 원인과 과정을 확인하는 것이다(Son, 2014). 조직구성원들이 실질적으로 조직에 머무르는 이유를 설명한 것이 직무착근도이며, 직무착근도는 실질적인 이직 및 이직의도를 낮추고, 오직 머무르는 개념의 중요한 변수로 설명되어지고 있다(Lee, 2001). 직무착근도와 관련된 간호사 대상 연구는 주로 이직의도와 관련된 연구이다(Kim, 2014). 간호업무현장에서 많은 업무를 하는 동안 많은 스트레스 속에서도 자신을 컨트롤하는 힘과 조직에 뿌리내리고 있는 정도에 따라 업무의 깊이와 자신의 만족도도 달라진다고 볼 수 있다.

따라서, 급격한 의료변화 속에서 프리셉터 간호사가 새로운 변화에 적응하고 프로다운 업무능력을 발휘함으로써 질적 간호서비스를 제공하고 셀프리더십을 함양하여 병원 조직사회에서 간호사가 이직의도를 줄이고 조직구성원으로서 오래 머무를 수 있는 직무착근도를 높이기 위한 프리셉터 간호사 교육프로그램을 개발하기 위한 기초 자료를 제공하고자 본 연구를 시행하였다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 프리셉터 간호사의 셀프리더십이 자기효능감, 직무착근도에 미치는 영향요인을 파악하는 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 셀프리더십, 자기효능감, 직무착근

도를 파악한다.

3) 일반적 특성에 따른 대상자의 셀프리더십, 자기효능감, 직무착근도의 차이를 파악한다.

4) 대상자의 셀프리더십, 자기효능감, 직무착근도간의 관계를 파악한다.

5) 대상자의 셀프리더십이 자기효능감, 직무착근도에 미치는 영향요인을 파악한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 프리셉터 간호사의 셀프리더십이 자기효능감, 직무착근도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상 및 윤리적 고려

본 연구의 대상은 ‘C’시, ‘D’시에 위치한 300-500병상 의료기관에 근무하는 프리셉터 간호사를 대상으로 임의표출하였다.

연구 대상자의 표본수의 근거는  $G * power$  3.1.7 프로그램을 이용하여 산출하였다. 본 연구에서  $group = 7$ ,  $effect size$ 를 중간효과 크기인 0.25 기준으로 5% 유의수준과 90% 검정력을 유지하기 위한 분산분석 시행을 위한 표본 크기를 산출한 결과 최소 표본 크기는 287명이었다. 본 연구에서는 충분한 표본을 위하여 총 316부를 배부하였고, 모두 회수되어진 회수율은 98%였으나, 부적절한 응답을 한 설문지는 제외하고 302부가 연구 분석에 이용되었다.

### 3. 연구도구

본 연구의 목적을 위해 사용된 설문지는 일반적 특성 8문항, 셀프리더십 18문항, 자기효능감 17문항, 직무착근도 20문항으로 총 63문항으로 구성되었다.

가. 셀프리더십

본 연구는 Manz(1986)가 개발한 셀프리더십 측정도구를 Kim(2002)이 수정·보완한 도구로 측정하였다. 이 도구는 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고의 6개 요인으로 각각 3문항으로 총 18문항으로 구성되어있다. 측정기준은 Likert 5점 척도로써 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점의 범위 안에 있으며 가능한 점수의 범위는 최저 18점에서 최고 90점으로 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. Kim(2002)의 연구도구에서 Cronbach's  $\alpha = .87$ 이었고 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .83$ 이었다.

나. 자기효능감

자기효능감의 측정도구는 Sherer et al.(1983)이 개발한 임상, 교육 그리고 조직 분야에서 널리 사용되어 온 일반적 자기효능감 척도(General Self-Efficacy Scale)를 Oh(1993)이 번역한 17문항의 도구를 사용하였다. Likert 5점 척도로 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 아니다’ 1점의 범위 안에 있으며, 11문항은 역문항으로 환산하였고, 가능한 점수의 범위는 10점에서 최고 50점으로 점수가 높을수록 자기효능감 정도가 높은 것을 의미한다. Oh(1993)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .80$ 였고, 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .87$ 였다.

다. 직무착근도

직무착근도의 도구는 Mitchell et al.(2001)이 개발한 직무착근도 도구 중 조직 내 착근도(on-the-job embeddedness) 26문항 중 Kim(2014)가 간호조직에 맞게 수정한 조직 내 착근도 20문항을 도구로 하였다. 조직적합성 8문항, 조직연계 5문항, 조직희생 7문항 총 20문항으로 측정된 점수이다. 척도는 Likert 5점 척도로 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 아니다’ 1점의 범위 안에 있으며, 점수가 높을수록 직무착근도가 높음을 의미한다. Kim(2014)의 연구에서 도구의 신뢰도는 병원종사자 대상에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .91$ 였고, 본

연구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .90$ 였다.

4. 자료수집방법

본 연구는 ‘C’ 병원 생명윤리위원회(Institutional Review Board)의 승인(IRB No. 15-02-01)과 ‘D’기관은 승인검토(DFH15ORIOe003-R1)를 거쳤으며, 두 병원 간호부에 연구목적과 방법을 설명하고 허락을 받았다. 본 연구 자료수집기간은 2016년 3월 14일~31일까지이며, 본 연구자는 각 병원의 병동을 방문하여 간호사들에게 연구목적과 비밀 보장, 연구 참여의 철회 가능성에 대해 설명하고, 연구 참여를 서면으로 동의한 간호사만을 대상으로 하여 설문지를 배부하였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS win 21.0 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 첫째, 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였으며, 셀프리더십, 자기효능감, 직무착근도 정도는 평균, 표준편차를 구하였다.
- 둘째, 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 자기효능감, 직무착근도의 차이는 ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 scheffe' test를 시행하였다.
- 셋째, 셀프리더십, 자기효능감, 직무착근도 간의 상관관계는 pearson's correlation coefficient를 이용하였다.
- 넷째, 대상자의 셀프리더십이 자기효능감, 직무착근도에 미치는 영향은 단계적 회귀분석(Stepwise regression)을 이용하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구조사에 참여한 전체 302명 중 대상자의 일반적인 특성은 <Table 1>과 같다. 연령은 25-30세 미만인 145명(48.0%)로 가장 많았고, 성별은 여자가 300명(99.3%)으로 대부분이었다. 결혼상태는 미혼이 199명(65.9%)이었으며, 최종학력은 전문대 졸업이 189명(62.6%)으로 가장 많았고, 대학교 졸업이 66명(21.9%), RN-BSN이 33명(10.9%), 대학원 이상이 14명(4.6%) 순이었다. 임상경력은 평균 95.09±60.95(개월)로 8년 초과가 107명(35.4%)로 가장 많았고, 4-6년 이하가 78명(25.8%), 4년 이하 60명(19.9%), 6-8년 이하가 57명(18.9%) 순이었다. 근무형태는 3교대가 253명(83.8%)로, 근무부서는 내과계 병동이 83명(27.5%)로 가장 많았고, 프리셉터로서의 활동경력은 1년 이하가 103명(34.1%)로 가장 많았고, 4년 초과가 79명(26.2%), 1-2년 이하 54명(17.9%), 2-3년 이하가 39명(12.9%), 3-4년 이하가 27명(8.9%) 순이었다.

## 2. 대상자의 셀프리더십, 자기효능감, 직무착근도

대상자의 셀프리더십, 자기효능감, 직무착근도의 빈도는 <Table 2>와 같다. 셀프리더십은 5점 만점에 평균 3.50±0.36점이고, 하부요인인 자기기대는 평균 3.56±.57점, 리허설은 평균 3.61±.57점, 목표설정은 평균 3.40±.58점, 자기보상은 평균 3.72±.56점, 자기비판은 평균 3.54±.69점, 건설적 사고는 평균 3.23±.66점으로 나타났다. 자기효능감은 5점 만점에 평균 3.49±0.41점이었으며, 직무착근도는 5점 만점에 평균 3.05±0.43점이었다. 하부요인인 조직적합성은 평균 3.24±.54점, 조직연계는 평균 3.12±.46점, 조직희생 2.70±.53점이었다.

## 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 자기효능감, 직무착근도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십은 <Table 3>과 같다. 일반적 특성 중 연령, 결혼상

태, 최종학력, 임상경력, 근무형태, 프리셉터 활동 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령에 따른 셀프리더십의 차이는 35-40세 미만(M=3.66)이 25세 미만(M=3.20)보다 높고, 40세 이상(M=3.89)이 25세 미만(M=3.20), 25-30세(M=3.45), 30-35세 미만(M=3.47)보다 셀프리더십의 차이가 나타났다(F=10.709,  $p<.001$ ). 결혼상태는 기혼(M=3.58)이 미혼(M=3.46)보다 높아 셀프리더십의 차이를 보였다( $t=-2.886$ ,  $p=.004$ ). 최종학력은 대학원졸업(M=3.94)이 전문대졸업(M=3.42), RN\_BSN(M=3.60), 대학교 졸업(M=3.59)보다 높아 셀프리더십에 차이를 나타내었다(F=14.186,  $p<.001$ ). 임상경력에 따른 셀프리더십의 차이는, 8년 초과인 경우(M=3.62)가 4년 이하(M=3.40) 또는 6-8년 이하(M=3.43)보다 높아 셀프리더십에 차이를 보였다(F=7.186,  $p<.001$ ). 근무형태는 상근적인 경우 셀프리더십이 3.72점으로 가장 높게 나타났다( $t=11.411$ ,  $p=.001$ ). 프리셉터 활동기간은 사후검정 결과, 4년 초과(M=3.65)가 3-4년 이하(M=3.40)보다 셀프리더십이 높게 나타났다(F=4.870,  $p=.001$ ).

대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감은 연령, 결혼상태, 최종학력, 임상경력, 프리셉터 활동 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

연령은 사후검정 결과, 35-40세 미만(M=3.65) 또는 40세 이상(M=3.64)이 25세 미만(M=3.12)보다 자기효능감의 차이가 나타났다(F=3.998,  $p=.004$ ). 결혼상태는 기혼(M=3.63)이 미혼(M=3.42)보다 자기효능감의 차이가 나타났다( $t=-4.316$ ,  $p<.001$ ). 최종학력은 사후검정 결과, 대학원 졸업한 경우(M=3.79)가 전문대 졸업(M=3.43)보다 자기효능감의 차이가 나타났다(F=5.725,  $p=.001$ ). 임상경력은 사후검정 결과, 8년 초과인 경우(M=3.58)가 4-6년 이하(M=3.39)보다 자기효능감에 차이가 나타났다(F=4.360,  $p=.005$ ). 프리셉터 활동기간은 사후검정 결과, 4년 초과(M=3.66)가 1-2년 이하(M=3.31)보다 자기효능감의 차이가 나타났다(F=6.875,  $p<.001$ ).

<Table 1> General Characteristics

Characteristics	Categories	N(%)	Mean±SD
Age(yr)	< 25	8(2.6)	
	25≤and< 30	145(48.0)	
	30≤and< 35	99(32.8)	
	35≤and< 40	30(9.9)	
	≥40	20(6.6)	
Gender	Women	300(99.3)	
	Man	2(0.7)	
Marital status	Unmarried	199(65.9)	
	Married	103(34.1)	
Education	College	189(62.6)	
	RN_BSN	33(10.9)	
	University	66(21.9)	
	Graduate school	14(4.6)	
Experience as a nurse(yr)	< 4	60(19.9)	95.09±
	4≤and< 6	78(25.8)	60.95
	6≤and< 8	57(18.9)	(ms)
	≥8	107(35.4)	
Shift work	3	253(83.8)	
	Regular work	49(16.2)	
Work unit	Surgical unit	55(18.2)	
	Medical unit	83(27.5)	
	Intensive care unit	34(11.3)	
	OR/RR	42(13.9)	
	ER(Emergency Room)	21(7.0)	
	AKU	40(13.2)	
	Others	27(8.9)	
Experience as a preceptor(yr)	< 1	103(34.1)	
	1≤and< 2	54(17.9)	
	2≤and< 3	39(12.9)	
	3≤and< 4	27(8.9)	
	≥4	79(26.2)	

대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도는 연령, 결혼상태, 최종학력, 임상경력, 근무형태, 프리셉터 활동경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령은 사후검정 결과, 40세 이상(M=3.48)이 25-30세(M=2.99), 30-35세 미만(M=3.04)보다 직무착근도가 높고, 25세 미만(M=2.40)은 다른 연령대보다 직무착근도가 낮게 나타났다(F=15.062,  $p<.001$ ). 결혼상태는 기혼(M=3.17)이 미혼(M=2.99)보다 직무착근도가 높게

나타났다( $t=-3.542$ ,  $p=.000$ ). 최종학력은 사후검정 결과, 대학원 졸업한 경우(M=3.49)가 전문대 졸업(M=2.96), RN\_BSN(M=3.20), 대학교 졸업(M=3.14)보다 직무착근도가 높게 나타났다(F=10.871,  $p<.001$ ). 임상경력은 사후검정 결과, 8년 초과인 경우(M=3.22)가 4년 이하(M=2.91), 4-6년 이하(M=2.96), 6-8년 이하(M=2.99)보다 직무착근도가 높게 나타났다(F=10.229,  $p<.001$ ). 근무형태는 사후검정 결과, 상근직인 경우(M=3.31)가 3교대(M=3.00)보다 직무착근도가 높게 나타났다(F=12.568,  $p<.001$ ). 프리셉터 활동기간은 사후검정 결과, 4년 초과(M=3.26)가 1년 이하, 1-2년 이하, 2-3년 이하(M=2.92, 2.98, 2.98)보다 직무착근도가 높게 나타났다(F=9.044,  $p<.001$ ).

<Table 2> Self leadership, Self-Efficacy, Job-embeddedness of Participants

Variables	Min	Max	Mean±SD	
Total	2.28	4.72	3.50±.36	
Self leadership	Self-expectation	2	4.67	3.56±.49
	Rehearsal	1.33	5	3.61±.57
	Goal-setting	1.67	5	3.40±.58
	Self-compensation	2.33	5	3.72±.56
	Self-criticism	1.67	5	3.54±.69
	Constructive thinking	1.67	5	3.31±.56
Self-Efficacy	2.12	4.71	3.49±.41	
Job-embeddedness	Total	1.75	4.55	3.05±.43
	Fit	1.38	4.75	3.24±.54
	Links	1.80	4.60	3.12±.46
	Sacrifice	1.29	4.29	2.70±.53

#### 4. 셀프리더십, 자기효능감, 직무착근도와의 상관관계

대상자의 셀프리더십, 자기효능감, 직무착근도와의 상관관계를 살펴본 결과, <Table 4>와 같다. 셀프리더십과 자기효능감( $r=0.503$ ,  $p<.001$ ), 셀프리더십과 직무착근도( $r=0.578$ ,  $p<.001$ ), 자기효능감과 직무착근도( $r=0.306$ ,  $p<.001$ )은 서로 양의 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<Table 3> Difference of Self leadership, Self-Efficacy, Job-embeddedness-related Characteristics of Participants

Characteristics	Categories	Self leadership		Self-Efficacy		Job-embeddedness	
		M±SD	F/t(p)	M±SD	F/t(p)	M±SD	F/t(p)
Age(yr)	< 25 <sup>a</sup>	3.20±0.48	10.709	3.12±0.69	3.998	2.40±0.58	15.062
	25 ≤ and < 30 <sup>b</sup>	3.45±0.32	(.001)**	3.45±0.37	(.004)**	2.99±0.37	(.001)**
	30 ≤ and < 35 <sup>c</sup>	3.47±0.36		3.51±0.40	a<d,e	3.04±0.41	
	35 ≤ and < 40 <sup>d</sup>	3.66±0.30	a<d, a,b,c<e	3.65±0.42		3.27±0.32	a<b,c,d,e b,c<e
	≥ 40 <sup>e</sup>	3.89±0.37		3.64±0.43		3.48±0.47	
Gender‡	Women	3.50±0.36	-0.712	3.49±0.41	-0.220	3.05±0.43	-0.753
	Man	3.28±0.47	(.510)	3.47±0.17	(.830)	3.28±0.46	(.452)
Marital status	Unmarried	3.46±0.33	-2.886	3.42±0.41	-4.316	2.99±0.41	-3.542
	Married	3.58±0.39	(.004)**	3.63±0.37	(.001)**	3.17±0.44	(.001)
Education	College <sup>a</sup>	3.42±0.32	14.186	3.43±0.40	5.725	2.96±0.40	10.871
	RN_BSN <sup>b</sup>	3.60±0.35	(.001)**	3.58±0.42	(.001)**	3.20±0.45	(.001)**
	University <sup>c</sup>	3.59±0.38	a,b,c<d	3.58±0.38	a<d	3.14±0.41	a,b,c<d
	Graduate school <sup>d</sup>	3.94±0.32		3.79±0.43		3.49±0.41	
Experience as nurse(yr)	< 4 <sup>a</sup>	3.40±0.31	7.186	3.43±0.43	4.360	2.91±0.46	10.229
	4 ≤ and < 6 <sup>b</sup>	3.46±0.33	(.001)**	3.39±0.38	(.005)**	2.96±0.36	(.001)**
	6 ≤ and < 8 <sup>c</sup>	3.43±0.33	a,c<d	3.54±0.37	b<d	2.99±0.33	a,b,c<d
	≥ 8 <sup>d</sup>	3.62±0.38		3.58±0.42		3.22±0.45	
Shift work	3 <sup>a</sup>	3.46±0.33	11.411	3.48±0.41	1.958	3.00±0.40	12.568
	Regular work <sup>b</sup>	3.72±0.43	(.001)**	3.58±0.42		3.31±0.45	(.001)**
Work unit	Surgical unit	3.46±0.35	0.501	3.55±0.38	1.077	3.04±0.40	1.131
	Medical unit	3.50±0.35	(.801)	3.46±0.43	(.377)	3.09±0.41	(.344)
	ICU(Intensive Care Unit)	3.44±0.31		3.49±0.45		2.91±0.48	
	OR(OperatingRoom)	3.54±0.38		3.60±0.36		3.07±0.42	
	/RR(Recovery Room)	3.51±0.33		3.46±0.31		2.94±0.35	
	ER(Emergency Room)	3.51±0.33		3.46±0.31		2.94±0.35	
	AKU(Artificial Kidney Room)	3.56±0.40		3.46±0.46		3.10±0.48	
Experience as preceptor(yr)	< 1 <sup>a</sup>	3.45±0.33	4.870	3.46±0.40	6.875	2.92±0.43	9.044
	1 ≤ and < 2 <sup>b</sup>	3.46±0.34	(.001)**	3.31±0.34	(.001)**	2.98±0.42	(.001)**
	2 ≤ and < 3 <sup>c</sup>	3.46±0.30	d<e	3.51±0.45	b<e	2.98±0.34	a,b,c<e
	3 ≤ and < 4 <sup>d</sup>	3.40±0.48		3.45±0.41		3.13±0.32	
	≥ 4 <sup>e</sup>	3.65±0.35		3.66±0.39		3.26±0.41	

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

<Table 4> Correlation between Self leadership, Self-Efficacy and Job-embeddedness

Variables	Self leadership $r(p)$	Self - Efficacy $r(p)$	Job - embeddedness $r(p)$
Self leadership	1		
Self-Efficacy	0.503 (.001)**	1	
Job-embeddedness	0.578 (.001)**	0.306 (.001)**	1

5. 대상자의 셀프리더십이 자기효능감, 직무  
착근도에 미치는 영향요인

프리셉터 간호사의 셀프리더십이 자기효능감과 직무착근도에 미치는 영향을 파악하기 위한 회귀 분석 결과는 <Table 5>와 같다.

<Table 5> Factors affecting Self-Efficacy and Job-embeddeness

Variables	Independant variables	B	S.E	$\beta$	t	p
Self-Efficacy	Constant	1.594	0.196		8.154	.001**
	Self leadership	0.540	0.056	0.473	9.656	.001**
	Experience as preceptor 1 ≤ and < 2	-0.176	0.052	-0.165	-3.363	.001**
	Married	0.117	0.043	0.136	2.737	.007**
	Adj R <sup>2</sup> =.299, F= 43.743, p=.000					
Job-embeddeness	Constant	0.803	0.195		4.127	.001**
	Self leadership	0.627	0.056	0.528	11.225	.001**
	Age < 25	-0.432	0.121	-0.163	-3.564	.001**
	Experience as nurse ≥ 8	0.131	0.042	0.147	3.149	.002**
	Experience as preceptor 3 ≤ and < 4	0.167	0.068	0.112	2.473	0.389
Adj R <sup>2</sup> =.389, F= 48.860, p=.000						

\* p<.05, \*\* p<.01

프리셉터 간호사의 일반적 특성 중 자기효능감에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인은 연령, 결혼상태, 최종학력, 임상경력, 프리셉터 활동기간과 유의한 상관관계를 보이는 셀프리더십, 직무착근도를 독립변수로 하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 이 중 일반적 특성에 대한 변수는 더미변수로 처리하여 분석하였다.

자기효능감에 대한 단계적 다중회귀분석의 기본가정과 다중공선성 진단을 한 결과, Durbin-Watson이 1.796이었으며, 다중공선성을 검정한 결과 공차한계(tolerance)는 0.1이상으로 나타났고, 분산팽창인자(VIF)는 10미만으로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다. 따라서

단계적 다중회귀분석을 시행하기 위한 기본가정은 충족되었다.

단계적 회귀분석 결과, 자기효능감에 영향을 주는 요인은 셀프리더십(B=0.540, p=.001), 프리셉터 활동경력이 1-2년 이하인 경우(B=-0.176, p=.001), 기혼인 경우(B=0.117, p=.007)이었다.

즉, 셀프리더십이 1점 높을수록 자기효능감이 0.540만큼 증가하며, 프리셉터 활동경력이 1-2년 이하인 경우가 자기효능감이 0.176만큼 낮게 나타났다으며, 기혼인 경우가 미혼보다 자기효능감이 0.117만큼 높게 나타났다.

추정된 회귀모형의 적합도에 대한 F통계량은 43.743(p=.000)로 매우 유의한 것으로 나타났으며, 설명력은 29.9%인 것으로 나타났다.

프리셉터 간호사의 직무착근도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 일반적 특성 중 직무착근도에 통계적으로 유의한 차이를 보인. 연령, 결혼상태, 최종학력, 임상경력, 근무형태, 프리셉터 활동기간과 유의한 상관관계를 보이는 셀프리더십, 자기효능감을 독립변수로 하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 이 중 일반적 특성에 대한 변수는 더미변수로 처리하여 분석하였다.

직무착근도에 대한 단계적 다중회귀분석의 기본가정과 다중공선성 진단을 한 결과, Durbin-Watson이 1.781이었으며, 다중공선성을 검정한 결과 공차한계(tolerance)는 0.1이상으로 나타났고, 분산팽창인자(VIF)는 10미만으로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다. 따라서 단계적 다중회귀분석을 시행하기 위한 기본가정은 충족되었다.

단계적 회귀분석 결과, 직무착근도에 영향을 주는 요인은 셀프리더십(B=0.627, p=.001), 연령이 25세 미만인 경우(B=-0.432, p=.001), 임상경력이 8년 초과인 경우(B=0.131, p=.002), 프리셉터 활동경력이 3-4년 이하인 경우(B=0.167, p=.014)이었다. 독립변수들의 상대적인 영향력은 셀프리더십, 연령, 임상경력, 프리셉터 활동경력 순이었다.

즉, 셀프리더십이 1점 높을수록 직무착근도가



0.627만큼 증가하며, 연령이 25세 미만인 경우는 직무착근도가 0.432만큼 낮았으며, 임상경력이 8년 초과인 경우는 임상경력이 8년 이하인 경우보다 직무착근도가 0.131만큼 높으며, 프리셉터 활동경력이 3-4년 이하인 경우가 직무착근도가 0.167만큼 높게 나타났다.

추정된 회귀모형의 적합도에 대한 F통계량은 48.860( $p=.001$ )로 매우 유의한 것으로 나타났으며, 설명력은 38.9%인 것으로 나타났다.

#### IV. 논 의

프리셉터 간호사의 질적 간호서비스 제공 및 창의적인 자기능력 발휘를 위한 셀프리더십 교육 프로그램개발을 위하여 셀프리더십이 자기효능감과 직무착근도에 미치는 영향을 알아본 결과, 프리셉터간호사의 셀프리더십과 자기효능감, 직무착근도와의 관계에서 셀프리더십의 평균 점수는 5점 만점에 평균평점 3.50점으로 500명 이상의 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 Seomun et al.(2006)이 보고한 셀프리더십 평균 3.51점과 유사하게 나타났고, 서울소재 300~500명상 의료기관의 프리셉터를 대상으로 Jung & Koh(2012)가 보고한 셀프리더십 평균평점 3.55점과 유사하였다. 셀프리더십의 하위요인들은 모두 중등 이상의 결과로 자기보상, 리허설, 자기기대, 자기비판, 목표설정, 건설적 사고 순으로 나타났다. 이는 Jung & Koh(2012), Seomun et al.(2006)의 연구 결과는 리허설이 가장 높게 인식되었고, 다음으로 자기기대, 자기보상 순서로 본 연구결과와 유사한 경향을 보였다. 이는 셀프리더십의 여러 요인 중 자기기대, 자기보상은 대상자 자신의 능력에 중요한 영향을 주는 요소이고, 자신의 성과에 대한 높은 기대를 갖고 있음을 보여준다. 연구 결과에서 건설적 사고가 가장 낮은 순으로 나타났는데, 이는 프리셉터가 신규간호사를 리더하는 입장에서 체계적 프리셉터 교육과 건전한 조직문화를 위해 향상되어야 하는 부분으로 사

료되어진다.

일반적 특성에 따른 결과에서 셀프리더십 정도는 연령이나 근무경력이 많을수록 학력이 높을수록 높은 결과를 나타내었고, 이는 Jung & Koh(2012)의 연구에서 30세 이상의 연령과 4년제 졸업이나 대학원이상 교육은 받은 자, 근무경력이 11년 이상인 자가 그 이하인 경력의 간호사보다 높게 나타났고, Park & Park(2008)의 연구와도 일치하였다.

자기효능감의 연구결과에서는 5점 척도에 평균 평점 3.49점으로 Kim(2014)의 연구에서 3.51점, Lee(2008)의 연구에서는 3.49점으로 연령이나 근무경력이 높거나 학력이 높은 대상자가 자기효능감이 높은 것으로 본 연구와 일치하였다. 자기효능감이 높으면 조직에서 자신의 역할을 스스로 찾아내려고 할 것이고, 보다 자율적인 행동을 보이는 것으로 특히, 조직에 처음 적응하게 되는 신규간호사의 원활한 적응을 위해 프리셉터의 역할은 더욱 중요하므로 자기효능감이 높은 프리셉터는 신규간호사가 조직문화에 적절히 흡수될 수 있도록 하는 중추적 중재자라고 하겠다. 먼저 프리셉터들을 체계적으로 교육하고 조직문화에 적응하도록 하는 것은 신규간호사가 자신의 가능성을 동기부여하고 자신감을 가지고 조직에 적응하도록 하는 것과 일치한다고 해도 과언이 아닐 것이다.

직무착근도의 연구결과에 보면 5점 척도에 3.05점으로 Kim(2014)의 직무착근도 3.14점, Jeon와 Yum(2014)의 연구결과 직무착근도 3.10점과 유사하였다. 직무착근도의 하위영역인 조직적합성은 3.24점, 조직연계는 3.12점, 조직희생은 2.70점의 순으로 대학병원 간호사를 대상으로 한 Kim et al.(2012)의 직무착근도 연구결과 조직적합성 3.43점, 조직희생 2.73점, 조직연계 3.01점과 Kim(2014)의 직무착근도 하위영역인 직무적합성 3.27점, 조직연계 3.18점, 조직희생 2.97점과 비슷하게 나타났다. 각 연구에서 보면 조직희생이 가장 낮은 순으로 이는 조직원 스스로 조직 속에

서 자신의 역할을 인지하도록 하여야 할 것이다. 직무착근도에 영향요인을 보면, 연령, 임상경력, 프리셉터 활동 경력이 많을수록 직무착근도는 높은 것으로 나타났는데, 이는 프리셉터 간호사를 위한 직무착근도를 높이기 위한 교육 프로그램 개발이 병행되어 프리셉터 간호사의 유실을 막고 조직에 자율적으로 뿌리를 내리고 자신의 개발과 조직의 발전에 함께 하도록 유도함으로써 사회에 첫발을 딛는 신규간호사와 프리셉터의 인적관리 차원과 건전한 조직문화형성에 도움이 될 것이라 사료되어진다.

또한 셀프리더십과 자기효능감, 직무착근도는 유의한 상관관계로서 프리셉터의 높은 셀프리더십은 자기효능감과 직무착근도의 향상에도 유의함을 나타내었다. 프리셉터를 대상으로 두 변수를 함께 연구한 선행연구는 없었으나, 각각의 변수는 셀프리더십에 필요한 요소임을 나타내었다. Kim(2014)의 연구결과에서도 직무착근도와 자기효능감은 정적상관계가 있음을 나타내었다.

자기효능감과 직무착근도에 미치는 영향을 분석한 결과, 연령, 임상경력, 프리셉터 활동경력, 기혼, 셀프 리더십 등이 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 설명력은 각각 29.9%, 38.9%였다. 이는 Kim(2012)의 셀프리더십 척도와 자기효능감과의 관계 연구결과와 일치하는 것으로 셀프리더십 교육에 있어서 자기효능감 수준에 따른 차별화된 교육프로그램의 설계가 필요함을 시사한다고 할 수 있다.

이상의 결과를 종합해 볼 때, 간호조직에 중추적 역할인 프리셉터 간호사의 셀프리더십을 향상시킬 수 있는 교육을 개발하는 것이 프리셉터 간호사의 자기효능감과 직무착근도를 향상시킬 수 있을 것으로 기대된다. 프리셉터 역할수행을 할 경력간호사는 신규간호사의 원활한 조직적응을 시켜야 하는 심리적 부담과 스트레스는 다소 있겠지만, 프리셉터의 역할에 부담을 가지기 이전에 조직원으로서의 위치와 역할을 재인식하고, 스스로 자기 개발을 지속함으로써 소속감에 대한

공지와 보람이 신규간호사에게 좋은 모델링이 될 것이다. 또한 프리셉터의 역할은 단순히 업무적 기술뿐만 아니라, 삶의 지표를 정해 가는데도 큰 의미가 있음을 인식하고, 기관차원의 다양한 자원 지원과 지속적 관심이 무엇보다 필요하다고 하겠다. 아울러 신규간호사의 조직적응은 프리셉터 뿐만 아니라 조직구성원 전원이 관심을 가지고 적극적 협조가 필요할 것이다. 프리셉터간호사를 위한 셀프리더십 교육프로그램 개발과 지속적인 교육의 반영은 구성원의 직무착근도 향상을 도모하고 나아가 든든한 조직구성원으로서의 네트워크 형성을 통해 간호사의 조직만족향상과 건전한 조직문화를 형성해 갈 것이다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 프리셉터 간호사의 셀프리더십, 자기효능감, 직무착근도와 의 관계를 파악해 보고, 프리셉터 간호사의 셀프리더십 향상 교육 프로그램 방안을 모색하고자 시도되었다.

대상자는 C시와 D시에 위치한 300~500명상 규모의 두 개의 의료기관에 근무하는 프리셉터 간호사 302명이였다. 자료수집 기간은 2016년 3월 14일~31일까지였다. 수집된 자료는 SPSS win 21.0 program을 이용하여 전산처리한 후 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

- 셀프리더십은 5점 척도에 평균 3.50점이었고, 자기효능감에는 5점 척도에 평균평점 3.49점으로 나타났으며, 직무착근도는 5점 척도에 3.05점이였다.

- 일반적 특성에 따른 셀프리더십은 연령, 결혼상태, 최종학력, 임상경력, 근무형태, 프리셉터 활동경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 자기효능감은 연령, 결혼상태, 최종학력, 임상경력, 프리셉터 활동경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직무착근도는 연령, 결혼상태, 최종학력, 임상

경력, 근무형태, 프리셉터 활동경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

- 셀프리더십, 자기효능감, 직무착근도와의 상관관계는, 셀프리더십과 자기효능감, 셀프리더십과 직무착근도, 자기효능감과 직무착근도간에 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

- 단계적 회귀분석 결과, 자기효능감에 영향을 주는 요인은 셀프리더십, 프리셉터 활동경력, 결혼상태였으며, 설명력은 29.9%이었다.

직무착근도에 영향을 주는 요인은 셀프리더십, 연령, 임상경력, 프리셉터 활동경력이었으며, 설명력은 38.9%였다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 연구대상자를 두 개 기관으로 한정하였으나, 향후 병원 및 대상자를 확대하여 반복연구가 필요하다.

- 프리셉터 간호사의 셀프리더십과 조직착근도 향상을 위한 자기효능감 수준에 따른 차별화된 교육프로그램의 설계가 필요하다.

## References

Bandura Alvert & Schunk Dale H.(1981). Cultivating competence self-efficacy and intrinsic interest through proximal self motivation. *Journal of personality and Personal Psychology* 1941(3), 586~598. <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.41.3.586>.

Cho, Sook Hyun(2011). Study of the Head Nurse's Emotional Leadership, the Job Satisfaction, organizational commitment, Turnover Intention as perceived by Nurses. [master's thesis]. Gwangju: Nambu University 1~59.

Cho, Soon Yi(2004). Study on the evaluation of educational program for new graduate nurses' preceptorship [master's thesis]. Jinju:Gyeongsang National University, 1~98.

Choi, Yeon(2000). A theory of self-leadership. *Sci & Tech.* 12, 917~930.

Jeon, Jae Hee & Yum, Young Hee(2014). Roles of Empowerment and Emotional Intelligence in the

Relationship between Job Embeddedness and Turnover Intension among General Hospital Nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing*, 20(3), 302~313.

<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.302>.

Jung, Mi Hwa & Koh, Myung Sun(2012). Effects of Preceptor nurses' Self-leadership on Role recognition and Job satisfaction. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society* 18(2), 146~154.

<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.2.146>.

Kang, Yoon Sook · Choi, Yun Jung · Park, Dal Lee & Kim, In Ja(2010). A Study on Nurses' Self-Leadership, Self-Esteem, and Organizational Effectiveness. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society.* 16(2), 143~151.

<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.2.143>.

Kim, Eun Hee · Lee, Eun Joo & Choi Hyo Jin(2012). Mediation Effect of Organizational Citizenship Behavior between Job Embeddedness and Turnover Intention in Hospital Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society.* 18(4), 394~401.

<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.394>.

Kim, Han Seong(2002). The relationship between self-leadership and job satisfaction of middle school teacher [Unpublished master's thesis]. Seoul:Soongsil University.

Kim, Jong Jin(2002). The empirical study on the turnover decision process of research scientist :replication of unfolding model [dissertation]. Seoul: Korea University.

Kim, Mi-Kyung(2012). The Relationships of the Revised Self-Leadership Questionnaire and Self-Efficacy in College Students. *The Journal of Korean HRD Research* 7(3), 21~43.

Kim, Yu Mi(2014). The Effects of Self-Efficacy, Career Plateau, Job Embeddedness and Organizational Commitment on Turnover Intention of Nurses [dissertation]. Jinju: KyeongSang University, 1~86.

Ko, Yu Kyung & Kang, Kyeong Hwa(2006). Study on the relationship between Self-efficacy, Collective-efficacy and Job stress in the nursing staff. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 12(2), 276~286.

- [http://kiss.kstudy.com/search/result\\_kiss.asp](http://kiss.kstudy.com/search/result_kiss.asp).
- Lee, Kye Heon(2001). Study on the co-relationship of self-leadership and the degree of work- satisfaction and organization-intensiveness in organizational members [master's thesis]. Busan:Busan University, 1~78.
- Lee, Seung Hee(2008). Study on the Relationship between Professional Self-Concept, Self-Efficacy and Job Satisfaction in Clinical Nurses. The Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing, 20(1), 10~20.  
<http://www.dbpia.co.kr/Article/1381966>.
- Lee, So Young(2001). The Effects of Job Embeddedness and Leader-Member Exchange on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention among the Nurses in Small and Midium Size Hospitals [master's thesis]. Daegu: KeiMyung University, 1~65.
- Lee, Sook Ja(2004). A Study of the Professional Self-Concept and Role-Conflict of Preceptor and New Nurse [master's thesis]. Seoul:Kyunghee University, 1~26.
- Manz, Charles C.(1986). Self-leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. Academy of Management Review. 11, 585~600.
- Mitchell, Terence R. · Holtom, Brooks C. · Lee, Thomas W. · Sablinski, Chris J. & Erez, Miriam(2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. Academy of Management Journal. 44(6), 1102~1122. <http://dx.doi.org/10.2307/3069391>
- Moon, Kyung Sun & Park, Kyung Sook(2004). The Effects of Preceptor Preparation Education On the Preceptor's Role Recognition and Job Satisfaction. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 10(4), 401~415.  
[http://kiss.kstudy.com/search/result\\_kiss.asp](http://kiss.kstudy.com/search/result_kiss.asp).
- Oh, Ka Sil(1993). Nursing science conceptual collection. Soul:Yeonsei University Graduate school.
- Park, Ai Hee(2007). A study on Relationship between Preceptors' Role Recognition and Role Conflict of Preceptor and Preceptee [master's thesis]. Seoul: Hanyang University, 1~88.
- Park, Kyung Nim & Park, Mi Kyung(2008). A Study on Nurses' Self-Leadership, Organizational Commitment and the Nursing Performance. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 14(1), 63~71.  
<http://www.dbpia.co.kr/Article/3338648>.
- Seo, Mi Suk(2014). The Effects of Work Burden, Personality Traits, Emotional Intelligence and Self-efficacy on Job Involvement of Preceptors in Hospitals [master's thesis]. Jinju :KyeongSang University. 1~86.
- Seomun, Gyeong Ae(2005). The relationship of self-leadership, job satisfaction and perceived outcome in nurses. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 11, 45~58.  
[http://kiss.kstudy.com/search/result\\_kiss.asp](http://kiss.kstudy.com/search/result_kiss.asp).
- Seomun, Kyeong Ae · Chang, Sung Ok · Cho, Jyung Hee · Kim, In A & Lee, Su Jeong(2006). The Relation between Self-leadership and Outcome of Nursing Practice. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 12(1), 151~158.  
[http://kiss.kstudy.com/search/result\\_kiss.asp](http://kiss.kstudy.com/search/result_kiss.asp).
- Sherer, Mark & Carol, H. Adams(1983). Construction validation of the self-efficacy scale. Psychological reports. 53(3), 899~902.  
<http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1983.53.3.899>.
- Son, So Young(2014). Effect of job Embeddedness and Self-Efficacy of Nurses on Job satisfaction and Turnover Intention [master's thesis]. Gachon: Gachon University, 1~81.

- 
- Received : 06 February, 2018
  - Revised : 02 April, 2018
  - Accepted : 12 April, 2018