

# 임상 간호사의 혁신행동, 창의성, 간호전문직관이 간호역량에 미치는 영향

조은혜<sup>1</sup>, 하윤주<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>광주기독병원 간호부, <sup>2</sup>호남대학교 간호학과

## The Effect of Innovative Behavior, Creativity, Nursing Professionalism on Nursing Competence of Clinical Nurses

Eun-Hye Cho<sup>1</sup>, Yun-Ju Ha<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Kwangju Christian Hospital

<sup>2</sup>Department of Nursing, Honam University

**요약** 임상 간호사의 혁신행동, 창의성, 간호전문직관이 간호역량에 어떠한 영향을 미치는지를 규명함으로써 간호사의 간호역량 향상을 돕기 위해 시도되었다. 본 연구대상은 G광역시에 소재한 1개 대학병원과 3개 종합병원을 대상으로 일반 병동에 근무하는 임상경력 1년 이상의 일반 간호사 267명을 대상으로 하였다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 기술통계, 독립표본 t 검정, 일원분산분석, Scheffe 사후검증, 상관관계 및 단계적 다중회귀분석으로 분석하였다. 본 연구의 결과, 임상 간호사의 간호역량에 영향을 미치는 요인은 혁신행동( $\beta=.30, p<.001$ )이었고, 간호전문직관( $\beta=.26, p<.001$ ), 간호직에 대한 만족( $\beta=.23, p<.001$ ), 창의성( $\beta=.22, p<.001$ ), 총 임상경력 15년 이상( $\beta=.11, p=.004$ )의 순이었으며, 이들 변수의 설명력은 63.1%였다( $F=74.19, p<.001$ ). 이상의 결과 혁신행동, 창의성, 간호전문직관이 간호역량에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 임상 간호사의 간호역량을 높이기 위해서는 간호사의 혁신행동, 창의성, 간호전문직관과 관련된 전략들이 필요함을 알 수 있었으며, 간호직에 대한 만족도를 높일 수 있는 대안을 마련하고, 임상경력을 고려한 단계적 프로그램을 개발하는 것이 필요하다고 본다.

**Abstract** This study was designed to help improve nursing competency by analyzing the effects of innovative behavior, creativity, and nursing professionalism on the nursing competency of clinical nurses. The subjects of this study were 267 general nurses with at least one year of clinical experience working in general wards at one university hospital or in one of three general hospitals in G Metropolitan City. Collected data were analyzed using descriptive statistics, a t-test, one-way ANOVA, Scheffe's test, Pearson's correlation coefficients, or stepwise multiple regression using SPSS/WIN Ver. 25.0. The factors found to affect nursing competency, in decreasing order, were innovative behavior ( $\beta=.30, p<.001$ ), nursing professionalism ( $\beta=.26, p<.001$ ), satisfaction with nursing ( $\beta=.23, p<.001$ ), creativity ( $\beta=.22, p<.001$ ), and more than 15 years of clinical experience ( $\beta=.11, p=.004$ ). The explanatory power of these variables was 63.1% ( $F=74.19, p<.001$ ). Results showed that innovation behavior, creativity, and professionalism positively affected nursing competence. Therefore, strategies directed toward increasing innovative behavior, creativity, and professionalism are needed to increase nursing competence, and alternative means are required to increase satisfaction with the nursing profession.

**Keywords** : Nurses, Behavior, Creativity, Professionalism, Competency

본 논문은 제1저자 조은혜의 2020년 호남대학교 석사학위 논문 일부를 요약·수정된 것임.

\*Corresponding Author : Yun-Ju Ha(Honam Univ.)

email: hj7@honam.ac.kr

Received November 7, 2023

Revised December 11, 2023

Accepted February 6, 2024

Published February 29, 2024

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

최근에는 과학적 근거를 기반으로 한 비판적 사고와 분석 능력 뿐 만 아니라 창의적 사고와 혁신 능력이 간호사에게 중요시되고 있으며 이는 병원 인력 중 많은 부분을 차지하는 간호사들의 업무수행과 혁신행동이 병원조직에 상당한 영향을 미친다는 것을 의미한다[1]. 혁신은 새로운 아이디어를 개발, 도입, 실천하는 일련의 과정이며 혁신행동은 목표달성을 위해 조직과 구성원이 새로운 아이디어를 창출, 홍보, 실천하며 이를 확산시키는 행동이라고 할 수 있다[2]. 간호사의 창의성은 참신하고 기발한 아이디어나 생각을 이끌어 낼 가능성이 높아지고, 이러한 분위기는 혁신행동을 촉진시키며, 변화하는 환경과 병원에 대해 간호사가 혁신적으로 사고하고 행동하는 것은 새롭고 낯선 상황과 문제들을 목적 지향성을 가지고 해결하여 빠른 환경변화에 적응하고 성장하는 원천이 된다고 하였다[3]. 따라서 변화를 주도하는 간호사의 혁신행동을 이해하고 이들의 관계를 밝히려는 연구는 매우 의미가 있다고 하겠다[1].

한편 간호사는 양질의 간호를 위해서, 또는 급변하는 시대에 뒤처지지 않기 위해 창의적으로 간호를 수행해야 한다는 새로운 과제가 부여되었다[4]. 또한 환자 상태에 따른 개별적인 간호과정을 수행하고, 예측하지 못하는 응급상황과 돌발 상황이 수시로 발생하는 간호현장에서 간호사는 적절한 의사결정을 할 수 있어야 한다. 이러한 과정에서 간호사의 창의성은 환자에게 유용한 결정을 내릴 수 있는 데 많은 도움이 될 수 있을 것이다[5,6].

간호전문직관은 전문직으로서 간호에 대한 체계화된 견해와 간호를 담당하는 자의 기본적인 간호활동에 대한 간호사의 직업적 견해를 의미한다[7]. 간호사는 전문직업인으로서 질 높은 간호를 제공하기 위해 전문성을 발휘해야 하고, 간호의 전문직 수준을 향상시키기 위해서는 전문직업인으로서의 신념과 태도를 확고히 정립하기 위한 지속적인 노력이 필요하다[8]. 따라서 임상간호사가 환자 치료와 관리에서 핵심적인 역할을 수행하는 데 있어 필수적이며, 이러한 간호전문직관 수립은 환자 안전을 보장하는 데 큰 도움이 될 뿐만 아니라 간호의 질을 높일 수 있는 하나의 전략이 될 수 있을 것이다.

간호역량은 간호역할에 대한 전반적인 요구를 효과적으로 감당할 수 있는 능력이며, 특정간호 실무에서 역할을 수행하고, 기술, 지식, 판단을 조합하여 적용하는 능력을 말한다[9]. 간호역량은 1990년대부터 역량기반 중

점 교육의 중요성이 강조되면서 간호학생 및 간호사의 실무능력 향상을 위한 이론과 프로그램 개발영역에서 관심이 높아지기 시작하였으며[10], 간호사의 간호역량을 높이는 것은 단순히 현장실무능력을 향상시키는 것 뿐만 아니라 전문가로서의 역할 확장을 가능하게 한다[11].

국내에서 간호사의 간호역량 선행연구들을 살펴보면 직무만족과 간호업무성과, 성찰적 사고 수준과 성찰 조건, 경력정체, 직무스트레스[12-15] 등의 연구가 있을 뿐 간호사의 혁신행동, 창의성, 간호전문직관과 간호역량을 모두 고려한 연구는 찾아보기 어려웠다.

이에 본 연구는 혁신행동, 창의성, 간호전문직관이 간호역량에 미치는 영향을 파악하여 간호사의 간호역량 향상을 위한 중재 프로그램 개발을 위한 기초 자료를 제공하고자 시도되었다.

### 1.2 연구목적

본 연구는 임상 간호사의 혁신행동, 창의성, 간호전문직관이 간호역량에 미치는 영향을 파악하기 위한 연구이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 임상 간호사의 혁신행동, 창의성, 간호전문직관 및 간호역량 정도를 파악한다.
- 2) 임상 간호사의 일반적 특성에 따른 혁신행동, 창의성, 간호전문직관 및 간호역량의 차이를 파악한다.
- 3) 임상 간호사의 혁신행동, 창의성, 간호전문직관 및 간호역량의 상관관계를 파악한다.
- 4) 임상 간호사의 간호역량에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 임상 간호사의 혁신행동, 창의성, 간호전문직관이 간호역량에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구대상

본 연구 대상자는 G광역시 소재하고 있는 1개의 대학병원과 3개의 종합병원에서 본 연구의 취지를 이해하고 동의하여 자발적으로 참여의사를 밝힌 일반병동에 근무하는 일반 간호사를 대상으로 하였으며, 대상자 수는 G\*Power 3.1.9 프로그램을 이용하여 다중회귀분석을

위해 Cohen(1992)[16]이 제시한 유의수준( $\alpha$ )=0.05, 중 간효과크기( $f^2$ )=0.07, 검정력( $1-\beta$ )=0.80, 예측변수 12개(대상자의 일반적 특성 9개, 독립변수 3개)를 고려하여 최소 표본크기는 259명으로 나타나, 회수율 및 응답누락 등을 고려해 총 300명에게 설문지를 배부하였고, 그 중 불성실하게 응답한 16개를 제외한 총 267명의 자료를 최종 분석에 사용하였다.

## 2.3 연구도구

본 연구 설문지의 구성은 일반적 특성 9문항, 혁신행동 14문항, 창의성 36문항, 간호전문직관 29문항, 간호역량 13문항, 총 101문항으로 구성되었다.

### 2.3.1 혁신행동

혁신행동 측정도구는 Kleyson & Street[17]가 개발한 개인의 혁신행동척도(Individual Innovative Behavior)를 Kim[18]이 변안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 14 문항이며 6점 Likert 척도이다. 총점의 범위는 14~84점으로 점수가 높을수록 혁신행동 정도가 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$ =.95였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ =.93였다.

### 2.3.2 창의성

창의성 측정도구는 Jeong[19]가 개발한 대학생 및 성인을 위한 일상적 창의성 도구를 사용하였다. 도구의 하위요인으로 독창적 유연성 8문항, 대안적 해결력 5문항, 모험적 자유추구 5문항, 이타적 자아확신 6문항, 관계적 개방성 6문항, 개성적 독립성 3문항 및 탐구적 몰입 3문항으로 구성되어 총 36문항이며 5점 Likert 척도이다. 이 도구의 역문항 13, 21, 27은 역환산 처리하여 총점의 범위는 36~180점으로 점수가 높을수록 창의성이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$  =.94였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ =.89였다.

### 2.3.3 간호전문직관

간호전문직관 측정도구는 Yeun 등[20]이 개발한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 29개 문항으로 전문직 자아개념 9개 문항, 사회적 인식 8개 문항, 간호의 전문성 5개 문항, 간호실무의 속성 4개 문항, 간호의 독자성 3개 문항으로 구성되었으며, 5점 Likert 척도이다. 역문항(문항16, 20, 24)은 역환산 처리하여 총점의 범위는 29~145점으로 점수가 높을수록 간호전문직관 정도가

높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$ =.92였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$  =.93였다.

### 2.3.4 간호역량

간호역량 측정도구는 Jang[21]이 개발하고, Kim[22]가 수정 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 13문항으로 과학적 간호역량군, 윤리적 간호역량군, 인격적 간호역량군, 심미적 간호역량군의 4개의 간호역량군으로 구성되었으며, 4점 Likert 척도이다. 총점의 범위는 13~52점으로 점수가 높을수록 간호역량이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$  =.89였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ =.91였다.

## 2.4 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 H대학교 IRB승인(승인번호:1041223-201907-HR-09)을 받은 후, 2019년 8월 1일부터 8월 23일까지 진행되었다. 각 병원의 간호부서장에게 연구자가 전화와 전자 메일을 통해 자료수집에 대한 도움을 요청한 후 직접 방문하여 연구의 목적과 절차를 설명하고, 연구참여에 대한 서면동의서를 작성하게 한 뒤 자료수집을 실시하였다.

## 2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS/25.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 구체적인 통계분석 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 혁신행동, 창의성, 간호전문직관, 간호역량은 기술통계를 이용하여 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 혁신행동, 창의성, 간호전문직관 및 간호역량의 차이는 t-test, ANOVA, 사후검증은 Scheffe' test로 분석하였다.
- 3) 임상 간호사의 혁신행동, 창의성, 간호전문직관, 간호역량과 간의 상관관계는 Pearson's correlation Coefficients로 분석하였다.
- 4) 임상 간호사의 간호역량에 미치는 영향 요인은 단계별 다중회귀분석(stepwise multiple regression analysis)로 분석하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성

Table 1. General Characteristics of subjects

(N=267)				
Characteristics	Categories	n	%	Mean±SD
Gender	Female	267	100	
Age (yr)	<25	46	17.2	29.37±6.22
	25~30	131	49.1	
	30~35	43	16.1	
	35~40	23	8.6	
	≥40	24	9.0	
Marital status	Unmarried	209	78.3	
	Married	58	21.7	
Education	3year diploma	35	13.1	
	4year bachelor	216	80.9	
	More than Master	16	6.0	
Position	Staff nurse	267	100	
Total career (yr)	<3	105	39.3	5.92±5.80
	3~6	72	27.0	
	6~10	43	16.1	
	10~15	22	8.2	
	≥15	25	9.4	
Career in present work unit (yr)	<1	38	14.2	2.65±2.17
	1~3	143	53.6	
	3~5	55	20.6	
	≥5	31	11.6	
Satisfaction on nursing	Unsatisfactory	39	14.6	
	Moderate	199	74.5	
	Satisfactory	29	10.9	
Preceptor experience	Yes	83	31.1	
	No	184	68.9	

본 연구대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 대상자의 성별은 모두 여자(100%)였고, 평균연령은 29.37세로, 25세 미만은 46명(17.2%), 25세 이상~30세 미만은 131명(49.1%), 30세 이상~35세 미만은 43명(16.1%), 35세 이상~40세 미만은 23명(8.6%), 40세 이상은 24명(9.0%)으로 25세 이상~30세 미만이 가장 많았다. 결혼상태는 미혼이 209명(78.3%), 기혼이 58명(21.7%)이었다. 최종학력은 4년제 대학졸업이 216명(80.9%), 3년제 대학졸업이 35명(13.1%), 대학원 석사 이상이 16명(6.0%)순으로 나타났다. 직위는 모두 일반간호사(100%)였고, 총 임상경력력은 평균 5.92년으로 3년 미만이 105명(39.3%), 3년 이상~6년 미만이 72명(27.0%), 6년 이상~10년 미만이 43명(16.1%), 10년 이상~15년 미만이 22명(8.2%) 15년 이상이 25명(9.4%)으로 3년 미만이 가장 많았다. 현 병동 근무경력력은 평균 2.65년으로 1년 미만이 38명(14.2%), 1년 이상~3년 미만이 143명(53.6%), 3년 이상~5년 미만이 55명(20.6%), 5년 이상

이 31명(11.6%)으로 1년 이상~3년 미만이 가장 많았다. 간호직에 대한 만족도는 보통이 199명(74.5%)으로 가장 많았고, 불만족 39명(14.6%), 만족 29명(10.9%) 순으로 나타났다. 프리셉터를 해본 경험이 없는 사람은 184명(68.9%), 있는 사람은 83명(31.1%)이었다.

### 3.2 임상 간호사의 혁신행동, 창의성, 간호전문직관 및 간호역량 정도

대상자의 혁신행동은 평균 3.97±0.62점(Range: 1~6), 창의성은 평균 3.51±0.62점(Range: 1~5), 간호전문직관은 5점 만점에 평균 3.52±0.42점(Range: 1~5), 간호역량은 평균 2.67±0.42점(Range: 1~4)으로 나타났다 <Table 2>.

Table 2. Level of Innovation behavior, Creativity, Nursing Professionalism and Nursing Competency of Participants (N=267)

Variables	Categories	Mean±SD
Innovative Behavior		3.97±0.62
		3.51±0.62
Creativity	Unique flexibility	3.19±0.55
	Alternative problem solving ability	3.43±0.46
	adventurous pursuit of freedom	3.52±0.42
	Altruistic ego conviction	3.74±0.41
	Relative openness	3.61±0.38
	Independent personality	3.63±0.55
Nursing professionalism	Flowing investigate	3.68±0.55
		3.52±0.42
	Self-concept of the profession	3.62±0.46
	Social recognition	3.27±0.55
	Professionalism of nursing	3.72±0.42
Nursing Competency	Role of nursing service	3.68±0.47
	Originality of nursing	3.39±0.69
		2.67±0.42
	Scientific knowledge	2.59±0.52
	Ethical knowledge	2.81±0.48
	Personal knowledge	2.79±0.46
	2.59±0.50	
	Aesthetic knowledge	2.59±0.50

### 3.3 임상 간호사의 일반적 특성에 따른 혁신행동, 창의성, 간호전문직관 및 간호역량 차이

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 혁신행동, 창의성, 간호전문직관 및 간호역량 차이는 <Table 3>와 같다. 임상 간호사의 혁신행동은 연령(F=5.71, p<.001), 결혼상태(t=-3.25, p<.001), 총 임상경력(F=4.10, p<.003),

Table 3. Differences in Innovation Behavior, Creativity, Nursing Professionalism, and Nursing Competence by General Characteristics of Clinical Nurses

(N=267)

Variables	Categories	Innovative Behavior		Creativity		Nursing Professionalism		Nursing Competency	
		Mean±SD	t/F(p) scheffe	Mean±SD	t/F(p) scheffe	Mean±SD	t/F(p) scheffe	Mean±SD	t/F(p) scheffe
Age(yr)	<25 <sup>a</sup>	3.80±0.58	5.71 (.001) a,b,c<e	3.47±0.28	2.61 (.036)	3.57±0.35	1.53 (.193)	2.62±0.32	5.40 (.001) a,b,c<e
	25~30 <sup>b</sup>	3.90±0.59		3.48±0.32		3.49±0.42		2.61±0.43	
	30~35 <sup>c</sup>	3.97±0.61		3.50±0.34		3.48±0.41		2.65±0.42	
	35~40 <sup>d</sup>	4.07±0.70		3.60±0.33		3.55±0.49		2.81±0.42	
	≥40 <sup>e</sup>	4.48±0.52		3.67±0.24		3.69±0.40		2.99±0.35	
Marital status	Unmarried	3.90±0.62	-3.25 (.001)	3.49±0.31	-1.93 (.055)	3.51±0.41	-1.23 (.219)	2.63±0.41	-2.90 (.005)
	Married	4.20±0.58		3.58±0.34		3.58±0.45		2.81±0.43	
Education	3-year diploma <sup>a</sup>	3.94±0.59	2.49 (.085)	3.47±0.30	2.21 (.112)	3.53±0.40	0.51 (.600)	2.69±0.36	3.30 (.038)
	4-year bachelor <sup>b</sup>	3.95±0.63		3.50±0.32		3.51±0.42		2.65±0.43	
	More than Master <sup>c</sup>	4.30±0.55		3.66±0.21		3.62±0.42		2.92±0.38	
Total career (yr)	<3 <sup>a</sup>	3.87±0.55	4.10 (.003) a,b,c<e	3.50±0.31	2.20 (.069)	3.54±0.38	1.22 (.305)	2.62±0.37	5.52 (.001) a,b<e
	3~6 <sup>b</sup>	3.94±0.67		3.49±0.34		3.47±0.42		2.59±0.45	
	6~10 <sup>c</sup>	3.95±0.60		3.44±0.31		3.57±0.45		2.71±0.44	
	10~15 <sup>d</sup>	4.05±0.69		3.55±0.26		3.42±0.46		2.74±0.38	
	≥15 <sup>e</sup>	4.41±0.59		3.66±0.29		3.63±0.43		3.00±0.37	
Career in present work unit (yr)	<1	4.10±0.67	0.90 (.441)	3.58±0.33	2.52 (.059)	3.51±0.41	1.16 (.324)	2.63±0.37	0.31 (.819)
	1~3	3.92±0.60		3.50±0.31		3.56±0.41		2.68±0.43	
	3~5	3.99±0.63		3.54±0.26		3.44±0.41		2.70±0.38	
	≥5	3.98±0.62		3.39±0.39		3.51±0.45		2.63±0.48	
Satisfaction on nursing	Unsatisfactory <sup>a</sup>	3.53±0.61	25.00 (.001)	3.22±0.32	26.83 (.001)	3.03±0.33	63.42 (.001)	2.17±0.49	36.67 (.001)
	Moderate <sup>b</sup>	3.97±0.57		3.53±0.28		3.56±0.35		2.71±0.31	
	Satisfactory <sup>c</sup>	4.52±0.48		3.71±0.28		3.95±0.32		3.07±0.38	
Preceptor experience	Yes	4.16±0.60	-3.44 (.001)	3.57±0.30	-2.18 (.031)	3.62±0.44	-2.80 (.006)	2.83±0.39	-4.34 (.001)
	No	3.88±0.61		3.48±0.32		3.48±0.39		2.60±0.41	

간호직에 대한 만족도(F=25.00,  $p<.001$ ), 프리셉터 경험( $t=-3.44$ ,  $p<.001$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉, 임상간호사의 혁신행동 정도는 연령에서 40세 이상이 25세 미만, 25세 이상~30세 미만, 30세 이상~35세 미만에 비해 유의하게 높았고, 결혼상태는 기혼이 미혼보다 높았다. 총 임상근무경력은 15년 이상이 3년 미만, 3년 이상~6년 미만, 6년 이상~10년 미만에 비해 유의하게 높았다. 간호직에 대한 만족도는 만족, 보통, 불만족 순으로 높았으며, 프리셉터 경험은 있는 경우가 없는 경우보다 높았다.

임상 간호사의 창의성은 연령(F=2.61,  $p=.036$ ), 간호직에 대한 만족도(F=26.83,  $p<.001$ ), 프리셉터 경험( $t=-2.18$ ,  $p=.031$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉, 임상간호사의 창의성 정도는 연령에서 40세 이상이 가장 높았고, 35세 이상~40세 미만, 30세 이상~35세 미만, 25세 이상~30세 미만, 25세 미만 순이었다. 간

호직에 대한 만족도는 만족, 보통, 불만족 순으로 높았으며, 프리셉터 경험은 있는 경우가 없는 경우보다 높았다.

임상 간호사의 간호전문직관은 간호직에 대한 만족도(F=63.42,  $p<.001$ ), 프리셉터 경험( $t=-2.80$ ,  $p=.006$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉, 간호직에 대한 만족도는 만족, 보통, 불만족 순으로 높았으며, 프리셉터 경험은 있는 경우가 없는 경우보다 높았다.

임상 간호사의 간호역량은 연령(F=5.40,  $p<.001$ ), 결혼상태( $t=-2.90$ ,  $p=.005$ ), 최종학력(F=3.30,  $p=.038$ ), 총 임상경력(F=5.52,  $p<.001$ ), 간호직에 대한 만족도(F=36.67,  $p<.001$ ), 프리셉터 경험( $t=-4.34$ ,  $p<.001$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉, 임상간호사의 간호역량 정도는 연령에서 40세 이상이 25세 이상~30세 미만, 25세 미만, 30세 이상~35세 미만보다 높았고, 결혼상태는 기혼이 미혼보다 높았다. 최종학력은 대학원 석사 이상이 4년제보다 유의하게 높았고, 총

임상근무경력은 15년 이상이 3년 이상~6년 미만, 3년 미만에 비해 유의하게 높았다. 간호직에 대한 만족도는 만족, 보통, 불만족 순으로 높았으며, 프리셉터 경험은 있는 경우가 없는 경우보다 높았다.

### 3.4 임상 간호사의 혁신행동, 창의성, 간호전문직관 및 간호역량 상관관계

임상 간호사의 혁신행동, 창의성, 간호전문직관 및 간호역량 간의 상관관계를 분석한 결과는 (Table 4)와 같다. 모든 변수들은 서로 유의한 상관관계를 나타냈다. 즉, 간호역량은 혁신행동( $r=.64, p<.001$ )과 창의성( $r=.62, p<.001$ ), 간호전문직관( $r=.62, p<.001$ )에 각각 유의한 순상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Table 4. Correlation among Innovative Behaviors, Creativity, Nursing Professionalism and Nursing Competency (N=267)

Variables	Innovative behavior	Creativity	Nursing Professionalism	Nursing Competency
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
Innovative behavior	1			
Creativity	.58 (.001)	1		
Nursing Professionalism	.44 (.001)	.48 (.001)	1	
Nursing Competency	.64 (.001)	.62 (.001)	.62 (.001)	1

### 3.5 임상 간호사의 간호역량에 영향을 미치는 요인

임상 간호사의 간호역량에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 유의한 상관관계를 보인 혁신행동, 창의성, 간호전문직관과 대상자의 일반적 특성 중 유의한 차이가 나타난 변수인 결혼, 최종학력, 총 임상경력, 간호직에 대한 만족도, 프리셉터 경험을 회귀분석식에 투입한 후 단계적 다중회귀 분석을 실시하였다. 독립변수들 간의 상관관계를 분석한 결과 연령과 총 임상근무경력간의 상관관계수가 .84로 요인 간 다중공선성이 있음이 확인되어 연령을 제외하였다. 이중 명목척도인 결혼, 최종학력, 총 임상경력, 간호직에 대한 만족도, 프리셉터 경험은 더미 변수로 변환하였다.

독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검증한 결과 간호역량의 회귀모형에서 Durbin-Watson 값은 1.932로 2에 근접하여 자기상관이 없는 것으로 나타났고, 공차한계(tolerance)가 0.422~0.938로 0.1이상으로 나타났으

며, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)도 1.066~2.372로 10을 넘지 않아 모든 변수는 다중공선성의 문제는 없었다. 영향력 분석을 위한 Cook's Distance가 1.0 이상인 개체는 없었으며, 잔차에 대한 분석결과 오차항의 정규성(normality) 및 등분산성(homoscedasticity)과 모형의 선형성(linearity)이 확인되었다.

따라서 임상간호사의 간호역량 회귀방정식 [간호역량 = -0.28 + 0.21 × 혁신행동 + 0.26 × 간호전문직관 + 0.30 × 간호직에 대한 만족도 + 0.16 × 총 임상경력 + 0.29 × 창의성]은 유의한 것으로 나타났으며 ( $F=74.19, p<.001$ ), 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(Adj R<sup>2</sup>)는 .631로 설명력은 63.1%였다. 임상 간호사의 간호역량에 가장 주요한 예측 요인은 혁신행동( $\beta=.30, p<.001$ )이었고, 다음으로는 간호전문직관( $\beta=.26, p<.001$ ), 간호직에 대한 만족( $\beta=.23, p<.001$ ), 창의성( $\beta=.22, p<.001$ ), 총 임상경력 15년 이상( $\beta=.11, p=.004$ )의 순으로 나타났다. 즉, 혁신행동, 간호전문직관, 간호직에 대한 만족도, 창의성, 총 임상경력이 간호역량에 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

Table 5. Factors Influencing Nursing Competency (N=267)

Variables	Categories	B	SE	$\beta$	t	p
(constants)		-0.28	0.20		-1.39	.165
Innovative Behavior		0.21	0.03	.30	6.22	<.001
Nursing Professionalism		0.26	0.05	.26	5.18	<.001
Creativity		0.29	0.07	.22	4.46	<.001
Total career (yr)	≥15	0.16	0.06	.11	2.94	.004
Satisfaction on nursing	Satisfactory	0.30	0.08	.23	3.86	<.001

Adj R<sup>2</sup>=0.631 F=74.19 p<.001

Dummy variables: Total career(year)(reference group: <3); Satisfaction on nursing(reference group: Unsatisfactory)

## 4. 논의

본 연구는 임상 간호사를 대상으로 간호사의 혁신행동, 창의성, 간호전문직관 및 간호역량 관계를 규명하고 간호역량에 대한 영향 요인을 확인하고자 시도되었으며, 주요 결과들을 논의해보면 다음과 같다.

대상자의 혁신행동은 평균 3.97점으로 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 3.91점으로 비슷하였고[18],

대학병원 근무 간호사를 대상으로 한 연구에서 3.62점 [23], 요양병원 근무 간호사를 대상으로 한 연구에서 3.88점으로 약간 낮게 나타났다[1]. 이러한 차이는 병원 규모 및 조직의 특성과 간호사의 근무경력, 근무부서, 직위, 연령 등 일반적 특성에 의해 변화되는 특성이 있어 다른 결과를 나타내는 것으로 보인다.

대상자의 창의성은 평균 3.51점으로 간호학생을 대상으로 측정한 연구에서 3.51점[5], 3.62점[24], 3.53점 [25]과 비슷한 수준이었다. 하위영역문학에서는 독창적 유연성 영역의 점수가 낮게 나타났는데 이는 응용하는 능력과 새로운 것을 결합하여 창조하고 발상을 전환하는 능력에 대한 질문들로 구성되어 새로운 간호실무를 개발하는 정도에서 낮은 점수를 보였다는 선행논문과 유사하였다.

대상자의 간호전문직관은 평균 3.52점으로 임상간호사를 대상으로 측정한 연구에서 3.34점[26], 종합병원 간호사 대상으로 한 연구에서는 3.46점[27]과 비슷한 수준이었다. 하위영역별 문항분석에서는 간호의 독자성과 사회적 인식 영역이 다소 낮은 점수를 보였다. 선행 연구에 따르면, 대상자들은 자신의 직업 전문성에 대한 확고한 믿음을 갖고 있지만, 전문가로서 독립적이고 자율적인 이미지와 사회적 인식이 부정적이며, 이로 인해 정신적 보상과 충분한 대우를 받지 못하는 것으로 나타났다 [28]. 더불어 의료 현장에서는 의사와 간호사 간의 상하관계가 여전히 존재하며, 임상 현장에서 의사결과와 역할수행에 제한이 있는 것으로 판단된다.

대상자의 간호역량은 평균 2.67점으로 유사한 도구를 사용하여 측정한 연구에서 2.65점으로 비슷한 수준이었고 [12], Jang & Kim [13]의 2.39점보다 높았으며 같은 도구를 사용하여 측정한 2.40점 [29]에 비해 다소 높게 나타났다. 하위영역별 문항분석에서는 윤리적 지식, 인격적 지식, 심미적 지식, 과학적 지식 순으로 나타났는데 이는 병원간호사를 대상으로 한 연구결과와 일치한다 [12,14]. 과학적 지식 간호역량이 대체로 가장 낮은 평가를 받은 것으로 보아 간호사들이 효율적이고 혁신적으로 최신 동향을 따라가며 새로운 간호업무를 시도하고 개발하는 데에 대해 수동적인 태도를 보인다고 판단된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 혁신행동의 차이를 분석한 결과 연령, 결혼상태, 총 임상경력, 간호직에 대한 만족도, 프리셉터 경험에서 유의한 차이가 있었다. 구체적으로 연령은 40세 이상에서 가장 높았고, 결혼상태는 미혼보다 기혼이 높았으며 총 임상경력은 15년 이상이 가장 높았다. 간호직에 대한 만족도는 만족이 가장 높고,

프리셉터 경험은 없는 경우보다 있는 경우가 더 높았다. 이와 같은 결과는 다른 연령대에 비해 40대 이상 그룹과 미혼에 비해 기혼자의 경우, 근무기간은 13년 이상의 그룹에서 개인혁신행동에 유의한 차이가 있었다는 연구와 유사하였으며 [1], 연령과 경력이 높을수록, 기혼이 미혼에 비해 혁신행동이 높았다는 연구와 일치하였다 [1,3,23]. 이처럼 혁신행동이 개인적인 특성에 따라 차이가 있는 점을 고려하여 간호사의 혁신행동에 대한 연구가 지속적으로 이루어져야 할 것으로 사료된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 창의성의 차이를 분석한 결과 연령, 간호직에 대한 만족도, 프리셉터 경험에서 통계적으로 유의한 차이가 있었는데 간호직에 대한 만족도 측면에서 선행연구를 확인해보았을 때 Kang [4]의 연구에서 창의적 간호실무행위가 간호사의 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있었다는 결과와 유사하였다. 또한 간호학생을 대상으로 한 연구에서도 전공에 대해 만족할수록 창의성 정도가 높은 것을 확인할 수 있었다 [5]. 창의성은 유아와 학생들을 대상으로 한 선행논문이 대부분을 차지하여 성인의 특성과 관련된 연구를 찾기 어려워 일반적 특성을 비교하기가 어려웠다. 창의성은 급변하는 21세기 미래 사회에의 적응과 국가의 경제, 사회, 문화 발전을 위해 아주 중요하고 필요한 개인적 특성 [30]이므로 성인을 대상으로 한 연구가 지속적으로 이루어져야 할 것으로 생각된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관의 차이를 분석한 결과 간호직에 대한 만족도, 프리셉터 경험에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 선행논문을 확인해보면 연령의 경우 41세 이상 간호사가 25세 이하 간호사보다 간호전문직관이 유의하게 높았고 경력의 경우, 15년 이상의 경력을 가진 간호사가 3년 미만의 경력을 가진 간호사보다 유의하게 높았다 [31]. 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 경우 병동 업무체계에 따라 유의한 차이를 보였고 [32], 현 근무부서에 따라 간호전문직관이 유의한 차이를 보였다 [33]. 선행연구를 살펴본 결과 본 연구결과와 유사한 특성을 찾기가 어려웠다. 이는 본 연구가 일반 병동의 간호사들만을 대상으로 조사했기 때문에 다른 부서의 간호사들보다는 병동 임상 환경에서의 사회적 인식, 병원 내에서 다른 직군에 비해 과도한 업무 부담, 능력에 상응하는 적절한 보상과 대우를 받지 못한다는 인식이 더 두드러질 수 있다고 생각된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 간호역량의 차이를 분석한 결과 연령, 결혼상태, 최종학력, 총 임상근무경력, 간호직에 대한 만족도, 프리셉터 경험에서 통계적으로 유

의한 차이가 있었다. 이와 같은 결과는 간호사의 연령, 학력, 임상경력이 높을 경우 간호사의 간호역량이 높게 나타난 점이 본 연구와 일치하였다[34]. 또한 연령, 결혼 상태, 학력, 임상경력, 프리셉터 교육경험에 따라 통계적으로 유의한 수준에서 간호역량의 정도에 차이가 있는 것으로 나타난 연구와 유사하다[29]. 프리셉터 경험이 있는 경우 간호역량이 높게 나타났다는 것[14] 과 연령이 높고, 기혼자가, 경력이 많을수록, 학력이 높을수록 간호역량의 점수가 유의하게 높았고 현 병동 근무경력에 차이를 보이지 않았다는 것[13]과도 일치하였다[13]. 또한 간호직에 대해 만족할수록 간호역량이 높게 나타난 결과와도 일치하였다[12,35]. 즉, 연령과 근무연수가 많을수록 간호역량이 높게 나타난 것은 근무경력이 많은 것과 관련이 높으므로 간호업무능력이 향상되고 책임감이 증가되어 전문성이 발휘됨에 따라 간호역량이 높은 것으로 보여지는 점을 감안하여 병원조직의 발전과 효율적인 간호역량 향상을 위해 임상경력에 따른 업무변화와 간호역량을 파악하여 그에 따라 요구되는 간호실무 교육프로그램을 개발하여 간호사들의 경력에 따른 차별화된 교육적 지원이 필요하다고 생각된다. 또한 간호사의 만족도를 높일 수 있는 병원 환경을 조성하고 정책적인 지원이 필요하다고 사료되며, 보다 많은 간호사들이 프리셉터를 경험해 볼 수 있도록 프리셉터 양성 교육과 체계적인 관리가 중요하다고 생각된다.

대상자의 간호역량은 혁신행동과 창의성, 간호전문직관으로 각각 유의한 순 상관관계가 있었다. 먼저 혁신행동은 하위직 공무원을 대상으로 한 연구에서 역할수행능력 및 혁신행동이 정적 상관관계를 보였다는 것[36] 과 국내 IT기업 직원을 대상으로 한 연구에서는 자기주도직무수행과 혁신적 업무행동이 정적 상관관계를 나타냈다는 결과와 유사하였다[37]. 창의성은 간호학생을 대상으로 한 연구에서 문제해결과정수준이 창의적 능력과 유의한 양의 상관관계를 보였고[38], 창의성이 임상수행능력과 유의한 순 상관관계를 나타냈다는 연구결과와 유사하였다[5]. 간호사의 임상수행능력을 높이기 위해서는 창의성을 계발하는 것이 중요함을 알 수 있었다.

간호전문직관과 간호역량 상관관계의 선행연구가 부족하여 유사한 개념인 업무수행의 관계를 보는 연구에서 간호전문직관과 간호업무수행은 유의한 양의 상관관계가 있었고[31], 임상간호사의 간호역량은 전문직 자아개념과 통계적으로 유의한 상관관계를 보였으며[35], 전문직 자아개념은 업무수행능력 양의 상관관계를 보였고[39]. 긍정적인 간호전문직관을 가진 간호사일수록 자신의 직

업에 만족하고, 간호대상자의 욕구를 충족시키기 위한 간호업무수행에 있어서도 그 성과가 높다고 하였다[31]. 간호사가 자신의 업무를 수행하는 과정에서 전문직 자아개념을 가지고 자신감 있게 업무를 수행한다면, 이는 간호역량에 중요한 영향을 미칠 것으로 판단된다.

대상자의 간호역량에 가장 주요한 예측요인은 혁신행동이었고, 다음으로는 간호전문직관, 간호직에 대한 만족, 창의성, 총 임상경력 15년 이상이었다. 혁신행동은 Hyun[40]의 연구에서 직무성공에 유의미한 영향을 미친다는 결과가 나타났으며, 근거기반실무 신념은 혁신행동과 유의한 양의 상관관계를 보였다[41]. 혁신행동에는 직무수행에 필요한 새로운 아이디어, 프로세스, 제품, 절차 등을 의도적으로 도입할 수 있는 다양한 정보와 지식을 뒷받침해야 하며, 직무에 대한 새로운 방법론을 모색하고 적용하여 주어진 역할을 성공적으로 수행하는데 중요한 역할을 하게 된다. 이에 따라 혁신행동을 통해 새로운 아이디어를 발굴하고 문제를 해결함으로써 직무만족도를 높일 수 있다고 본다.

간호전문직관은 Kim[22]의 연구에서 간호역량에 영향력을 미치는 요인으로 본 연구와 일치하는 결과를 보였다. 긍정적인 전문직 자아개념을 갖춘 간호사는 자신의 직업에 대한 만족도가 높으며, 간호대상자의 요구를 충족하기 위한 간호업무 수행에서 더 뛰어난 성과를 보이는 것으로 설명된다. 또한, 간호사의 내적인 요인인 전문직 자아개념이 간호사의 업무수행 능력과 조직성공에 강력한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 간호역량 향상을 위해 긍정적인 간호전문직관을 갖추도록 노력해야 하며, 이를 위한 교육프로그램의 개발과 적용에 대한 연구가 필요할 것으로 생각된다.

간호직에 대한 만족도는 직무만족과 간호업무수행 간에 정적인 상관관계가 있다는 연구[42]와 업무수행능력이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타난 연구결과와 유사하였다[43]. 이에 따라, 간호사의 직무만족도를 높이기 위해서는 연령과 경력 등을 고려한 연구가 필요하다고 판단된다.

창의성은 Song[44]의 연구에서 문제해결과정을 향상시키는 영향 요인으로 확인되었으며, Park, Han[5]의 연구에서는 간호학생의 임상수행능력에 창의성이 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 확인된 바 있다. 이와 같은 연구 결과들은 창의적인 직무 성취와 만족도를 증진시켜 직무 만족을 높일 뿐만 아니라, 업무 수행 능력과 성과에도 중요한 영향을 미치는 변수임을 확인할 수 있다.

임상경력에 따라 유의한 차이를 보이는 선행연구



[15,33,39,43]를 살펴본 결과, 경력이 증가함에 따라 업무수행 능력이 높게 나타나는 것을 확인할 수 있었다. 경력이 쌓일수록 축적된 간호업무 경험과 전문적 지식으로 인해 간호업무에 대한 자신감과 숙련도가 향상되어 간호역량이 높아지므로 효율적인 간호업무 수행을 위해서는 간호사의 경력단절을 방지하고, 우수한 인적 자원을 확보하기 위한 방안을 모색하는 것이 필요하다고 생각된다.

본 연구 결과를 통해 간호사는 임상 현장에서 간호역량을 강화하기 위해 창의적이고 혁신적인 사고와 행동능력을 기르고, 간호전문직 관을 정립하며 업무에 만족을 느끼며 업무를 유지한다면 경력을 꾸준히 유지할 수 있는 효과가 나타날 수 있음을 시사하고 있다. 더불어 간호사의 역량이 더욱 향상될 수 있는 긍정적인 효과가 나타날 수 있을 것으로 사료된다. 본 연구에서는 간호사의 역량과 관련하여 혁신행동과 창의성에 대한 선행 연구가 부족한 상황에서 간호사의 역량에 영향을 미치는 요인을 확인할 수 있었다는 점에 의의가 있다.

## 5. 결론

본 연구결과 혁신행동, 창의성, 간호전문직관이 임상 간호사의 간호역량에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 따라 임상 간호사의 간호역량을 향상시키기 위해서는 간호사들의 간호직에 대한 만족도를 높이고, 임상 경력을 고려한 점진적인 프로그램을 개발하는 것이 필요하다고 본다.

## References

[1] 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.  
DOI: <https://doi.org/10.12811/kshsm.2016.10.1.053>

[2] H. S. Kim, K. H. Kang, "Influence of Types of Leadership and Organizational Culture on Innovative Behavior of Professional Staff of a General Hospital", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.21, No.4, pp. 447, 2015.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.4.447>

[3] Y. K. Ko, S. Y. Yu, K. H. Kang, "Organizational Culture and Organizational Support as Factors Affecting the Innovative Behaviors of General Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*,

Vol.21, No.2, pp.223, 2015.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.2.223>

[4] S. Y. Kang, "Effects of Creative Nursing Practice on Hospital Nurses' Job Satisfaction and Organizational Commitment", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.18, No.2, pp.234, 2012.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.2.234>

[5] H. S. Park, J. Y. Han, "Factors Influencing Clinical Competence in Nursing Students", *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Vol.20, No.4, pp.438-448, 2013.  
DOI: <https://doi.org/10.7739/jkafn.2013.20.4.438>

[6] R. G. Kalischuk, K. Thorpe, "Thinking creatively: From nursing education to practice", *The Journal of Continuing Education in Nursing*, Vol.33, No.4, pp.155-163, 2002.  
DOI: <https://doi.org/10.3928/0022-0124-20020701-06>

[7] D. Weis, M. J. Schank, "An instrument to measure professional nursing values", *Journal of Nursing Scholarship*, Vol.32, No.2, 201-204, 2000.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2000.00201.x>

[8] S. H. Kim, H. O. Park, "Effects of ego-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.  
DOI: <https://doi.org/10.5977/jkasne.2020.26.2.101>

[9] B. Campbell, G. Mackay, "Continuing competence: An Ontario nursing regulatory program that supports nurses and employers", *Nursing Administration Quarterly*, Vol.25, No.2, pp.22-30, 2001.  
DOI: <https://doi.org/10.1097/00006216-200101000-00006>

[10] D. T. Cowan, I. Norman, V. P. Coopamah, "Competence in nursing practice: a controversial concept—a focused review of literature", *Nurse education today*, Vol.25, No.5, 355-362, 2005.  
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2005.03.002>

[11] T. Levett-Jones, J. Gersbach, C. Arthur, J. Roche, "Implementing a clinical competency assessment model that promotes critical reflection and ensures nursing graduates' readiness for professional practice", *Nurse Education in Practice*, Vol.11, No.1, 64-69, 2011.  
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2010.07.004>

[12] N. S. Ha, J. Choi, "An Analysis of Nursing Competency affecting on Job Satisfaction and Nursing Performance among Clinical Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.16, No.3, pp.286, 2010.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2010.16.3.286>

[13] K. S. Jang, H. Y. Kim, "A Study of Reflective Thinking Levels and Conditions for Reflection Affecting on Nursing Competency in Clinical Nurses", *Journal of The Korean Data Analysis Society*, Vol.16, No.6, pp.3393-3407, 2014.  
UCI: G704-000930.2014.16.6.040

[14] S. H. Kim, N. O. Jeong, "Influence of Career Plateau

- on the Job Satisfaction and Nursing Competency of General Hospital Nurses”, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.28, No.3, pp.138-147, 2019.  
DOI: <https://doi.org/10.5807/KJOHN.2019.28.3.138>
- [15] W. J. Ju, M. Y. Kim, “Nursing Competency, Self-Esteem, and Job Stress between Floating Nurses and Clinical Nurses”, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.23, No.2, pp.248-257, 2017.  
DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCN.2017.23.2.248>
- [16] J. Cohen, “Statistical power analysis”, *Current directions in psychological science*, Vol.1, No.3, pp.98-101, 1992.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783>
- [17] R. F. Kleysen, C. T. Street, “Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior”, *Journal of Intellectual Capital*, Vol.2, 284-296, 2001.  
DOI: <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005660>
- [18] S. J. Kim, *Effects of individual and organizational characteristics on the innovative behavior of nurses*, Unpublished Master’s Thesis, Chungnam National University; Daejeon, Korea, 2014.
- [19] E. I. Jeong, “Development and Validation of Everyday Creativity Scale”, *The Journal of Research in Education*, Vol.17, 155-183, 2002.
- [20] E. J. Yeun, Y. M. Kwon, O. H. Ahn, “Development of a Nursing Professional Values Scale”, *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.35, No.6, pp.1091, 2005.  
DOI: <https://doi.org/10.4040/ikan.2005.35.6.1091>
- [21] G. S. Jang, *A Study on Establishment of Clinical Career Development Model of Nurses*, Unpublished Ph.D dissertation, Yonsei University, Seoul, Korea, 2000.
- [22] S. J. Kim, *A Comparison of affecting Variables on Nursing Competency between Nursing Home Nurses and Hospital Nurses*, Unpublished Master’s Thesis, Daegu Catholic University, Daegu, Korea, 2009.
- [23] M. Y. Mun and S. Y. Hwang, “Impact of Nursing Organizational Culture Types on Innovative Behavior and Job Embeddedness Perceived by Nurses”, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.22, No.4, pp.313, 2016.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.4.313>
- [24] H. S. Park, K. S. Jeong, “Influence of Self-directed Learning Ability and Creativity on College Adjustment in Nursing Students”, *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, Vol.19, No.4, pp.549-557, 2013.  
DOI: <https://doi.org/10.5977/ikasne.2013.19.4.549>
- [25] Y. S. Kim, M. Y. Han, I. J. Kim, M. K. Jeon, “Factors Affecting Problem Solving Ability among Nursing Students”, *Crisisonomy*, Vol.14, No.5, pp.91-103, 2018.
- [26] H. K. Yoon, J. Choi, E. Lee, H. Lee, and M. Park, “Effects of Decision Making Competency, Nursing Professionalism, and Job Satisfaction on Turnover Impulse among Nurses”, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.19, No.5, pp.658, 2013.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.5.658>
- [27] Y. O. Ryu and E. Ko, “Influence of Emotional Labor and Nursing Professional Values on Job Satisfaction in Small and Medium-sized Hospital Nurses”, *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Vol.22, No.1, pp.7-15, 2015.  
DOI: <https://doi.org/10.7739/jkafn.2015.22.1.7>
- [28] J. M. Yoon, *The Effects of Nursing Professionalism, Self-Efficacy on Job Satisfaction in Psychiatric Nurse*, Unpublished Master’s Thesis, Kongju National University, Kongju, Korea, 2017.
- [29] S. S. Song, *Effects of Emotional Intelligence, Communicative Competence, and Self-leadership on Nursing Competence among Nurse*, Unpublished Master’s Thesis, Kongju National University, Kongju, Korea, 2017.
- [30] D. H. Ha, “Study on the Relationships between Motivation and Creativity Based on T Amabile’s Theory of Creativity”, *Korean Journal of Educational Research*, Vol.40, No.2, pp.6-142, 2002.
- [31] M. R. Kim, *Clinical Nurses’ Professionalism, Nursing Performance and Intention of Retention*, Unpublished Master’s Thesis, Hanyang University, Seoul, Korea, 2008.
- [32] M. W. Lee, *The job satisfaction, nursing professionalism, and intention of retention of nurses in the comprehensive nursing care service wards and general wards in small-medium hospitals*, Unpublished Master’s Thesis, Gachon University, Seongnam, Korea, 2019.
- [33] S. Kim, H. Park, “Effects of ego-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.  
DOI: <https://doi.org/10.5977/ikasne.2020.26.2.101>
- [34] H. S. Kim, S. Min, S. I. Im, “The Effect of Nurse’s Competency Empowerment and Boss’ Job Competency Recognition Level on Work Performance”, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.22, No.2, pp.75-82, 2013.  
DOI: <https://doi.org/10.5807/KJOHN.2013.22.2.75>
- [35] M. S. Seo, J. S. Park, O. K. Kim, M. H. Heo, J. O. Park, M. M. Park, “The Influence of Clinical Nurses’ Professional Self Concept and Interpersonal Relations on Nursing Competence”, *Korea journal of hospital management*, Vol.22, No.2, pp.28-43, 2017.
- [36] S. H. Jun, “Psychological Empowerment and Innovative Work Behavior”, *National Knowledge Information System*, Vol.22, No.1, pp.107-132, 2008.
- [37] H. W. Lee, *The Structural Relationship among Corporate Managers’ Developmental Leadership, their Subordinate’s Self-Directed Learning Ability, Job Crafting and Innovative Work Behavior*, Unpublished Ph.D dissertation, Inha University, Incheon, Korea, 2018.
- [38] S. Y. Kang, H. J. Kim, “Creative Ability Factors Influencing

Nursing Students' Problem Solving Process", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.13, No.3, pp.1122-1128, 2012.

DOI: <https://doi.org/10.5762/kais.2012.13.3.1122>

- [39] Y. E. Kim, "Influence of professional self-concept, ego-resilience, and job stress on job performance of nurses who are reemployed after career interruption", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.30, No.2, pp.57-67, 2021.
- [40] J. H. Hyun, *The Relationships of Knowledge Sharing, Innovative Behavior, Job Satisfaction and Job Performance*, Unpublished Ph.D dissertation, Gachon University, Seongnam, Korea, 2019.
- [41] M. K. Han, *Impact of Knowledge and Belief about Evidence-Based Practice on the Innovative Behavior of Nurse*, Unpublished Master's Thesis, Hanyang University, Seoul, Korea, 2017.
- [42] M. H. Sung, M. Y. Lee, "Effects of Self-Leadership, Clinical Competence and Job Satisfaction on Nurses' Job Involvement", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.23, No.1, pp.1-8, 2017.  
DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCN.2017.23.1.1>
- [43] M. Y. Kim, H. K. Lee, "A Study on The Influence Factors of Self-Efficacy, Job Performance, and Job Satisfaction of University Hospital Nurses", *Journal of the Korean Applied Science and Technology*, Vol.36, No.3, pp.726-736, 2019.  
DOI: <https://doi.org/10.12925/JKOCS.2019.36.3.726>
- [44] J. M. Song, *A study of the effects of creativity and personal responsibility orientation on self-directed learning of adults*, Unpublished Ph.D dissertation, Chungnam National University, Daegu, Korea, 2012.

하 윤 주(Yun-Ju Ha)

[정회원]



- 2005년 2월 : 전남대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2011년 2월 : 전남대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2012년 3월 ~ 2013년 8월 : 전남 과학대학교 간호학과 조교수
- 2013년 9월 ~ 현재 : 호남대학교 간호학과 부교수

<관심분야>

기초간호, 간호교육, 성인간호

조 은 혜(Eun-Hye Cho)

[정회원]



- 2020년 2월 : 호남대학교 사회융합대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2003년 11월 ~ 현재 : 광주기독병원 간호사

<관심분야>

임상간호, 성인간호