

종합병원 간호사의 간호관리자 리더십 유형 인식과 근거기반실무 적용의도와의 관계: 혁신행동의 매개효과

조향순¹, 김윤희^{2*}, 김효연³

¹비오메드 요양병원 간호사, ²국립목포대학교 간호학과 교수, ³목포기독병원 간호사

Mediating Effect of Innovative Behavior on the Relationship between Awareness of Nursing Manager's Leadership type in General Hospital Nurses and Future Use of Evidence-based Practice

Hyang-Sun Cho¹, Yun-Hee Kim^{2*}, Hyo-Youn Kim³

¹Nurse, BioMed Hospital

²Professor, Department of Nursing, Mokpo National University

³Nurse, Mokpo Christian Hospital

요 약 본 연구는 간호관리자의 리더십과 종합병원 간호사의 근거기반실무 적용의도와의 관계에서 혁신행동의 매개효과를 확인하기 위해 시행되었다. 본 연구대상으로 500병상 이상 종합병원에 근무하는 간호사 183명을 임의 표집하였다. 간호관리자의 변혁적 리더십은 간호사의 혁신행동, 근거기반실무 적용의도와 유의한 양의 상관관계가 있었다. 간호관리자의 변혁적 리더십과 간호사의 근거기반실무 적용의도간의 관계에서 혁신행동이 부분매개효과가 있었다. 간호사의 근거기반실무 적용의도를 높이기 위해서 조직차원에서 간호 관리자의 변혁적 리더십을 개발하고 향상시켜 간호사의 혁신행동에 긍정적인 영향이 연결될 수 있도록 다양한 제도와 교육프로그램을 개발할 필요가 있다.

주제어 : 리더십, 간호사, 간호관리자, 근거기반실무, 혁신행동

Abstract This study was conducted to examine the mediating effect of innovative behavior in the relationship between nurse manager's leadership and nurses' future use of evidence-based practice. Participants were 183 nurses working at general hospitals with over 500 beds in Korea. Nurse manager's transformational leadership was positively correlated with innovative behavior and nurses' future use of evidence-based practice. Innovative behavior showed partial mediating effects in the relationship between nurse manager's leadership and nurses' future use of evidence-based practice. These findings suggest that in order to enhance nurses' future use of evidence-based practice, the educational strategies to promote nurses' innovative behavior should be developed and provided in nursing field.

Key Words : Leadership, Nurses, Nurse manager, Evidence-based practice, Innovative behavior

1. 서론

1.1 연구의 필요성

간호사들은 다양한 간호현장의 문제들을 해결하기 위해 연구에 의한 과학적 근거와 전문가적 경험을 바탕으로 최선의 의사결정을 내리기 위한 근거기반실무를 수행해야 할 필요가 있다[1]. 근거기반실무는 연구를 통해 얻어진 최상의 과학적 근거와 임상 전문성, 대상자의 가치와 선호도를 통합하여 임상적 의사결정을 내리는 것이다[2]. 간호현장에서 근거기반실무 적용은 대상자에게 일관성 있는 간호의 제공을 가능하게 함에 따라 안전한 환자 간호가 가능하며[3], 비용 효율적인 관리로 불필요한 실수가 제거되어 간호의 질을 높일 수 있다[4]. 또한 근거기반실무를 실행하는 간호사들은 간호업무에서 더 많은 자율성을 경험하고 직무만족도가 높다[5]. 이러한 이점에도 불구하고 국내 간호현장에서 상급종합병원과 500병상 이상의 종합병원에서의 근거기반실무 실행현황을 조사한 선행연구에서 조사대상 50개 병원 중 19개 병원에서만 근거기반실무가 이루어지고 있음을 보고하였다[6]. 국내 간호계에 근거기반실무를 확산하기 위해서는 국내 312개에 달하는 종합병원 수준에서 근거기반실무 도입이 필요하다.

간호현장에 근거기반실무를 실제 실행하고 적용하기 위해서는 근거기반실무의 유용성을 믿고 이를 실무에 적용할 긍정적인 의도가 선행되어야 한다[7]. 그러나 근거기반실무 적용의도가 높다할지라도 간호사 개인은 병원 조직에서 공식적으로 새로운 아이디어를 채택하기 전까지는 새로운 아이디어를 실행하기 어렵기 때문에[8] 조직 차원에서 근거기반실무 적용의도에 영향을 미칠 수 있는 요인을 탐색할 필요가 있다. 특히, 간호관리자의 리더십은 근거기반실무 실행에 있어 중요한 영향요인[9]으로 간호관리자의 리더십이 간호사의 근거기반실무 적용의도에 영향을 미칠 수 있을 것이라 생각된다. 간호사의 근거기반실무 적용의도를 높이기 위해서는 간호실무 변화를 지지해 줄 영향력을 발휘할 수 있는 변화주도자가 필요하며 이러한 측면에서 볼 때 간호관리자는 변화주도자로서의 역할을 수행하고 근거기반실무를 지원하는데 매우 중요한 자원이다[10].

혁신행동은 새로운 아이디어를 생성하거나 적극적인 수용 및 활용을 통해 확산시키는 과정[11] 으로 간호현장에서 근거기반실무 실행은 조직 관점에서 새로운 아이디어를 도입하여 조직의 변화를 가져오게 하는 혁신행동으

로 볼 수 있다[4]. 특히, 간호관리자는 조직 내에서 혁신을 통제하고 결정하며 지원할 수 있는 핵심 위치에 있기 때문에[12] 간호관리자의 리더십에 따라 간호 조직 내 혁신행동에 긍정적 또는 부정적 영향을 미칠 수 있다. 선행연구에서도 간호관리자의 리더십 유형 중 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 간호사의 혁신행동에 긍정적인 영향요인[11]임을 제시하고 있다. 즉, 간호관리자의 리더십 유형에 따라 간호사의 혁신행동에 긍정적 또는 부정적 영향을 미칠 수 있고 간호사의 근거기반실무 적용의도에도 영향을 미칠 수 있다. 보건의료인을 대상으로 근거기반실무적용의도를 파악한 선행연구는 가정의학과 레지던트를 대상으로 근거기반실무 적용의도를 파악한 선행연구만 있을 뿐[13] 아직까지 국내 종합병원 간호사의 근거기반실무 적용의도를 파악한 연구는 없다. 이에 본 연구에서는 아직까지 근거기반실무 도입이 활성화 되지 않은 국내 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 근거기반실무 적용의도에 간호관리자의 리더십이 영향요인으로 작용하는지와 두 변수 사이에 혁신행동이 어떻게 영향을 주고 있는지 그 매개효과를 확인하고자 한다. 본 연구에서도 출된 연구결과를 통해 국내 종합병원 간호사 대상으로 근거기반실무 적용의도를 높여 근거기반실무 실행을 활성화 할 수 있는 방안을 마련하고자 한다.

1.2 연구의 목적

- 종합병원 간호관리자의 리더십, 종합병원 간호사의 혁신행동 및 근거기반실무 적용의도 정도를 파악한다.
- 종합병원 간호관리자의 리더십, 종합병원 간호사의 혁신행동 및 근거기반실무 적용의도 간의 상관관계를 확인한다.
- 종합병원 간호관리자의 리더십, 종합병원 간호사의 근거기반실무 적용의도와 의 관계에서 혁신행동의 매개효과를 확인한다.

2. 연구 방법

2.1 연구설계

본 연구는 종합병원 간호관리자의 리더십과 간호사의 근거기반실무 적용의도와 의 관계를 파악하고, 이들 관계에서 혁신행동의 매개효과를 확인하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2.2 연구대상

본 연구는 특별시, 3개 광역시, 4개도에 위치하며 의료법 상 종합병원에 해당되는 500병상 이상인 병원에 본 연구자가 연구의 취지와 내용에 대해 설명하는 내용이 포함된 이메일을 보낸 후 본 연구의 목적을 이해하고 참여하기를 동의한 7개 병원에 근무하는 일반간호사를 대상으로 하였다. 대상자 선정 기준은 병원 입사 후 첫 6개월간 간호사는 새로운 역할을 배우고 임상현장에서 다양한 절차를 습득하는데 시간을 사용하면서 경험과 지식이 부족하여 과학적 근거의 사용과 대상자의 가치를 고려한 임상적 의사결정에 어려움을 경험한다는 선행연구[14] 결과를 근거로 1) 해당 부서에서 6개월 이상 근무한 자 2) 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 자이다. 표본 크기는 다중회귀분석에 필요한 유의수준(α)=.05, 검정력 ($1-\beta$)=.95, 중간정도의 효과크기=.15, 독립변수의 개수를 10개를 기준으로 G Power 3.1.9.2 프로그램으로 산출한 결과 172명이었다. 탈락률을 고려하여 총 210개를 배포하여 205부가 회수되었고 이중 불성실한 응답한 22개를 제외하고 총 183개가 최종분석에 사용되었다.

2.3 연구도구

2.3.1 리더십

리더십은 일정한 상황에서 목표를 달성하기 위하여 개인 또는 집단의 행위에 영향력을 행사하는 과정을 의미하며[15] 본 연구에서는 일반간호사가 인지한 간호관리자의 리더십 유형을 조사하기 위해 Bass[15]가 개발하고 Kang[16]이 간호조직에 맞게 수정 보완한 도구를 저자에게 이메일로 사용에 대한 승인을 받은 후 사용하였다. 이 도구는 총 36문항으로 하부영역별로 보면 변혁적 리더십 20문항으로 카리스마 12문항, 지적자극 4문항, 개별적 배려 4문항으로 구성되어 있으며, 거래적 리더십 16문항으로 상황적 보상 4문항, 예외에 의한 관리 12문항으로 구성되어 있으며 1~5점까지의 Likert 척도로 점수가 높을수록 리더십이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kang[16]에서 Cronbach's α =.91 였고 본 연구에서 Cronbach's α =.94였다.

2.3.2 혁신행동

혁신행동은 자신의 과업역할에 새롭게 유익한 아이디어를 도입하여 방법, 과정, 절차 등을 획기적으로 변화시켜 과업수행 결과의 향상을 꾀하는 행동을 의미하며[17] 본 연구에서는 Scott 과 Bruce[17]가 개발하고 Jeon[18]

이 수정 보완하여 사용한 도구를 저자에게 이메일로 사용에 대한 승인을 받은 후 사용하였다. 이 도구는 총 7문항으로 구성되어 있으며 1~5점까지의 Likert 척도로 점수가 높을수록 혁신행동이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Jeon[18]에서 Cronbach's α =.85였고, 본 연구에서 Cronbach's α =.92였다.

2.3.3 근거기반실무 적용의도

근거기반실무 적용의도는 보건의료인이 향후에 근거기반실무의 유용성을 믿고 이를 실무에 적용하고자 하는 의도를 의미하는 것으로[7] 본 연구에서는 Johnston 등 [7]이 개발하고 Kim[19]이 번역타당도 검증과정을 거친 도구를 저자에게 이메일로 사용에 대한 승인을 받은 후 사용하였다. 본 연구에서는 7번 문항인 '근거기반실무가 귀하의 학습방법에 영향을 미칩니까?' 항목은 대학교육 과정을 마친 간호사에게 적합하지 않다고 판단하여 삭제하고 사용하였다. 이 도구는 총 6문항으로 구성되어 있으며 1~5점까지의 Likert 척도로 점수가 높을수록 근거기반실무 적용의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Johnston 등[7]에서 Cronbach's α =.76, Kim[19]에서는 Cronbach's α =.88이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α =.94였다.

2.4 자료수집 방법

본 연구는 M대학교 생명윤리심의위원회로부터 연구계획에 대한 승인을 받고 시행되었다(MNU IRB-20160719-SD-003-01). 자료는 2016년 8월 1일부터 8월 30일까지 수집하였다. 조사대상 병원 간호부 승인을 얻은 후, 연구자가 조사대상 병원을 찾아가 연구 목적, 설문지 및 동의서 작성 방법에 대해 설명하였다. 또한 연구 도중 언제든지 연구 참여를 중단할 수 있음에 대해 설명하였다. 설문조사에 자발적으로 동의한 자에 한해 자필로 설문지를 작성하게 하였으며 설문지를 직접 배부, 회수하였다. 간호관리자의 영향력을 배제하기 위해 사전에 섭외된 교육 장소에서만 설문조사를 진행하였다. 참여대상자에게 감사의 뜻을 담아 손 보호용 크림을 답례품으로 제공하였다.

2.5 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS/Win 21.0을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 근거기반실무 적용의도, 간호관리자의 리더십, 혁신행동은 기술통계로 산출하였다. 대상자의 근거기반실무 적용의도, 혁신행동과 간호관리자

의 리더십간의 상관관계는 피어슨 상관계수로 분석하였다. 대상자의 근거기반실무 적용의도와 간호관리자의 리더십과의 관계에서 혁신행동의 매개효과는 다중회귀분석을 이용한 Baron과 Kenny[20]의 절차를 통해 검증하고, Sobel test로 매개효과의 유의성을 검증하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 평균 연령은 29.8(±5.7)세였다. 대상자 중 90명(49.2%)이 전문학사였고, 총 임상경력은 평균 5.12(±3.99)년이며, 6년 이상이 55명(30.1%)이었다. 근무부서는 병동이 100명(54.7%)이고 65명(35.5%)이 간호연구 강좌를 수강한 경험이 있었으며 논문을 읽는 횟수는 한 달 기준으로 0.24(±0.73)회이었다. 대상자 중 81명(44.3%)이 근거기반실무에 대해 들어본 적이 있다고 하였으며 이중 47명(58.0%)이 대학에서 들어 본적이 있다고 하였다. 근거기반실무 관련 교육을 받은 적이 있는 경우가 31명(16.9%)이며, 이중 16명(51.6%)이 대학교에서 교육을 받았다. 간호업무에 대해 정확히 알고자 할 때 실무에서 연구근거가 필요하다고 응답한 경우는 52명(28.4%)이었다. Table 1

3.2 간호관리자의 리더십, 혁신행동, 근거기반실무 적용의도

간호관리자의 리더십 유형 중 변혁적 리더십은 평균 3.31(±0.60)점이었고 구성요소별로 보면 카리스마 3.22(±0.52)점, 지적자극 3.50(±0.73)점, 개별적 배려 3.39(±0.85)점이었다. 거래적 리더십은 평균 3.17(±0.61)점으로 구성요소별로 보면 상황적 보상 3.30(±0.91)점, 예외에 의한 관리 3.12(±0.56)점이었다. 간호사의 혁신행동은 평균 3.03(±0.68)점, 근거기반실무 적용의도는 평균 3.56(±0.69)점이었다. Table 2

Table 1. General characteristics (N=183)

Characteristics	Categories	n(%)	M±SD
Age(yr)	20~29	112(61.2)	29.8±5.7
	30~39	55(30.1)	
	≥40	16(8.7)	
Education	Diploma	90(49.2)	5.12±3.99
	Bachelor	85(46.4)	
	Master	8(4.4)	
Clinical	<2	40(21.8)	5.12±3.99

experience (yr)	2~4	50(27.3)	
	5~6	38(20.8)	
	≥6	55(30.1)	
Working unit	General ward	100(54.7)	
	ICU	57(31.1)	
	ER	10(5.5)	
	OR	5(2.7)	
	OPD	4(2.2)	
	Etc	7(3.8)	
Taken nursing research course	Yes	65(35.5)	
	No	118(64.5)	
Reading research article	0 times	149(81.4)	0.24±0.73
	more than once	34(18.6)	
Route to know EBP	Yes	81(44.3)	
	School	47(58.0)	
	Hospital	20(24.7)	
	Academic Society	6(7.4)	
	Internet	4(4.9)	
	Colleague	2(2.5)	
	Etc	2(2.5)	
	No	102(55.7)	
EBP education experience	Yes	31(16.9)	
	School	16(51.6)	
	Hospital	11(35.4)	
	Academic Society	2(6.5)	
	Etc	2(6.5)	
	No	152(83.1)	
Needs for research evidence in clinical setting	To know exactly about the nursing procedure	52(28.4)	
	To be a competent professional	42(23.0)	
	When an error occurs in nursing practice	38(20.8)	
	When teaching other nurse	29(15.8)	
	When problem occurs	22(12.0)	

ICU=intensive care unit; ER=emergency room; OR=operation room; OPD=outpatient department; EBP=evidence-based practice.

Table 2. Nursing manager's leadership, innovative behavior, future use of evidence-based practice

(N=183)

Variables	M±SD	MIN	MAX
Leadership	3.25±0.54	1.42	4.50
TFL	3.31±0.60	1.35	4.60
Charisma	3.22±0.52	2.26	3.51
Area stimulation	3.50±0.73	3.32	3.67
Individual attention	3.39±0.85	3.28	3.35
TAL	3.17±0.61	1.25	4.56
Contingent reward	3.30±0.91	2.95	3.46
Management by exception	3.12±0.56	2.43	3.62
IB	3.03±0.68	1.00	5.00
FUE	3.56±0.69	1.00	5.00

TFL=transformational leadership; TAL=transaccional leadership; IB=innovative behavior; FUE=future use of evidence-based practice.

3.3 일반적 특성에 따른 간호사가 인지한 간호관리자의 리더십, 혁신행동, 근거기반실무적용의도 차이

간호사가 인지한 간호관리자의 리더십 중 변혁적 리더십은 근무부서에 따라 유의한 차이가 있었으며(F=3.05, p=.012) 사후검정 결과 일반병동, 중환자실, 응급실, 외래, 기타가 수술실에 비해 높았다. 그러나 연령, 교육수준, 임상경력, 간호연구 강좌 수강한 적 있는 경우, 논문 읽은 횟수, 근거기반실무에 대해 들어본 적이 있는 경우, 근거기반실무 관련 교육 받은 적이 있는 경우, 실무에서 연구근거가 필요한 경우, 실무에서 잘 모르는 경우 해결하는 방법에 따른 차이는 유의하지 않았다. 혁신행동은 연령에 따라 유의한 차이가 있었으며(F=3.72, p=.026) 사후검정 결과 40세 이상이 평균 3.30(±0.83)점인 경우가 20~29세 평균 2.93(±0.68)점과 30~39세 평균 3.16(±0.60)점에 비해 높았다. 논문을 읽은 횟수에 따라 1회 이상인 경우가 평균 3.30(±0.62)점으로 읽지 않은 경우의 평균 2.97(±0.68)보다 혁신행동이 유의하게 높았다(t=-2.55, p=.012). 그러나 교육수준, 임상경력, 근무부서, 간호연구 강좌 수강한 적이 있는 경우, 근거기반실무에 대해 들어본 적이 있는 경우, 근거기반실무 관련 교육 받은 적이 있는 경우, 실무에서 연구근거가 필요한 경

우, 실무에서 잘 모르는 경우 해결하는 방법에 따른 차이는 유의하지 않았다.

근거기반실무 적용의도는 간호연구 강좌를 수강한 적이 있는 경우 평균 3.70(±0.68)점으로 수강한 적이 없는 경우의 평균 3.48(±0.68)점보다 유의하게 높았다(t=2.13, p=.034). 근거기반실무에 대해 들어본 적이 있는 경우는 평균 3.77(±0.61)점으로 들어본 적이 없는 경우의 평균 3.39(±0.70)점보다 유의하게 높았다(t=3.89, p<.001). 근거기반실무 관련 교육 받은 적이 있는 경우는 평균 3.81(±0.70)점으로 교육 받은 적이 없는 경우의 평균 3.50(±0.68)점보다 유의하게 높았다(t=2.26, p=.025). 실무에서 연구근거가 필요한 경우는 신규간호사를 위한 교육이 필요할 때라고 응답한 경우가 평균 3.84(±0.70)점으로 간호 실무에서의 오류가 발생하였을 때의 평균 3.31(±0.67)점보다 유의하게 높았다(F=2.79, p=.028). 그러나 연령, 교육수준, 임상경력, 근무부서, 논문을 읽은 횟수, 실무에서 잘 모르는 경우 해결하는 방법에 따른 차이는 유의하지 않았다. Table 3

Table 3. Nursing manager's leadership, innovative behavior, future use of evidence-based practice by general characteristics (N=183)

Characteristics	Categories	Leadership				IB		FUE	
		TFL		TAL		M±SD	F/t(p) Scheffé	M±SD	F/t(p) Scheffé
		M±SD	F/t(p) Scheffé	M±SD	F/t(p) Scheffé				
Age(year)	20~29 ^a	3.30±0.56	0.10 (.909)	3.16±0.60	0.61 (.545)	2.93±0.68	3.72 (.026)	3.49±0.68	1.83 (.164)
	30~39 ^b	3.30±0.65		3.21±0.63		3.16±0.60		3.70±0.64	
	≥40 ^c	3.37±0.74		3.02±0.54		3.30±0.83		3.49±0.88	
Education	Diploma	3.33±0.65	0.09 (.966)	3.23±0.62	1.23 (.299)	3.04±0.74	1.33 (.266)	3.49±0.72	1.61 (.346)
	Bachelor	3.28±0.45		3.07±0.54		2.99±0.60		3.60±0.67	
	Master	3.34±0.88		3.32±0.77		3.39±0.66		3.79±0.41	
Clinical experience(year)	<2	3.41±0.51	0.66 (.578)	3.25±0.57	0.46 (.714)	2.90±0.72	1.15 (.330)	3.40±0.68	1.39 (.246)
	2~4	3.24±0.65		3.18±0.70		2.98±0.73		3.63±0.72	
	5~6	3.33±0.59		3.14±0.63		3.14±0.65		3.68±0.62	
	>6	3.28±0.62		3.11±0.54		3.10±0.62		3.52±0.69	
Working unit	General Ward ^a	3.37±0.57	3.05 (.012) a,b,d,e,f> c	3.21±0.60	1.32 (.259)	2.99±0.70	0.97 (.439)	3.57±0.63	1.02 (.408)
	ICU ^b	3.28±0.60		3.12±0.65		3.12±0.63		3.62±0.66	
	OR ^c	2.34±0.91		2.54±0.56		2.74±1.07		3.00±1.18	
	ER ^d	3.40±0.60		3.17±0.62		2.81±0.81		3.40±1.07	
	OPD ^e	3.41±0.46		3.31±0.27		3.32±0.32		3.29±0.48	
	Etc ^f	3.28±0.40		3.21±0.51		3.21±0.46		3.67±0.75	
Taken nursing research course	Yes	3.31±0.65	0.00 (1.000)	3.21±0.67	0.70 (.485)	3.07±0.74	0.65 (.514)	3.70±0.68	2.13 (.034)
	No	3.31±0.57		3.14±0.57		3.01±0.64		3.48±0.68	
Reading research article	0 times	3.30±0.59	-0.43 (.668)	3.17±0.60	0.27 (.792)	2.97±0.68	-2.55 (.012)	3.54±0.71	-0.33 (.739)
	more than once	3.35±0.67		3.14±0.65		3.30±0.62		3.59±0.61	
Route to know EBP	Yes	3.28±0.65	-0.55 (.580)	3.14±0.67	-0.43 (.667)	3.04±0.72	0.21 (.833)	3.77±0.61	3.90 (.000)
	No	3.33±0.56		3.18±0.55		3.02±0.65		3.39±0.70	

Table 3. Nursing manager's leadership perceived by staff nurses, innovative behavior, future use of evidence-based practice by general characteristics(Continued)

Characteristics	Categories	Leadership				IB		FUE	
		TFL		TAL		M±SD	F/t(p) Scheffé	M±SD	F/t(p) Scheffé
		M±SD	F/t(p) Scheffé	M±SD	F/t(p) Scheffé				
EBP education experience	Yes	3.30±0.60	-0.11 (.915)	3.11±0.69	-0.55 (.585)	3.15±0.78	1.05 (.293)	3.81±0.70	2.26 (.025)
	No	3.31±0.60		3.18±0.59		3.01±0.66		3.50±0.68	
Need for research evidence in clinical setting	When teaching other nurse ^a	3.23±0.72	1.46 (.216)	3.25±0.66	1.38 (.244)	2.94±0.77	0.44 (.779)	3.84±0.70	2.79 (.028) a>d
	To be a competent professional ^b	3.18±0.76		2.98±0.72		3.01±0.72		3.45±0.76	
	To know exactly about the nursing procedure ^c	3.46±0.43		3.24±0.59		3.13±0.60		3.53±0.53	
	When an error occurs in nursing practice ^d	3.29±0.56		3.19±0.48		3.02±0.76		3.31±0.67	
	When problem occurs ^e	3.22±0.39		3.09±0.46		2.96±0.55		3.60±0.67	

3.4 간호관리자의 리더십, 혁신행동, 근거기반실무 적용의도 상관관계

간호관리자의 변혁적 리더십은 간호사의 혁신행동 ($r=.22, p=.003$), 근거기반실무 적용의도($r=.17, p=.022$)와 유의한 상관관계가 있었다. 간호관리자의 거래적 리더십은 간호사의 혁신행동과 유의한 상관관계가 없었다 ($r=-.07, p=.338$). 혁신행동은 근거기반실무 적용의도 ($r=.36, p<.001$)와 유의한 상관관계가 있었다. Table 4

Table 4. Correlation between nursing manager's leadership, innovative behavior, future use of evidence-based practice (N=183)

Variables	Leadership		IB	FUE
	TFL	TAL		
	r(p)			
Leadership				
TFL	1			
TAL	.61 ($<.001$)	1		
IB	.22 (.003)	-.07 (.338)	1	
FUE	.17 (.022)	.09 (.185)	.36 ($<.001$)	1

TFL=transformational leadership; TAL=transaccional leadership; IB=innovative behavior; FUE=future use of evidence-based practice.

3.5 혁신행동 매개효과 검증

대상자의 특성을 통제하기 위해 유의한 차이를 보였던

변수인 간호연구 강좌 수강, 근거기반실무에 대해 들어본 적 있는지, 근거기반실무 교육을 받은적이 있는지, 연구 근거가 필요한 경우는 가변수로 전환하여 회귀분석식에 투입하였다. 단계별 각각 회귀분석의 기본가정과 다중공선성 진단 결과, Durbin-Watson 값이 1.77~1.87이었으며, 공차한계(tolerance)가 0.1이상이고, 분산팽창인자(VIF)는 10미만이었어서 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다. 따라서 회귀분석 시행에 필요한 기본가정은 충족되었다.

1단계에서 대상자의 특성을 통제한 상태에서 독립변인인 간호관리자의 변혁적 리더십이 매개변인인 혁신행동에 미치는 영향을 검정한 회귀분석에서 변혁적 리더십($\beta=0.34, p=.000$)이 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 2단계에서 독립변인인 간호관리자의 변혁적 리더십이 종속변인인 근거기반실무 적용의도에 미치는 영향을 검정한 회귀분석에서 변혁적 리더십이 근거기반실무 적용의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=0.29, p=.000$). 마지막 3단계에서 1단계와 2단계에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 독립변인인 간호관리자의 변혁적 리더십이 매개변인인 간호사의 혁신행동을 통제할 경우 종속변수인 근거기반실무 적용의도에 미치는 영향을 검정하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 간호사의 혁신행동이 근거기반실무 적용의도에 유의한 영향을 나타냈고($\beta=0.25, p=.001$), 간호관리자의 변혁적 리더십은 간호사의 근거기반실무 적용의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($\beta=0.20, p=.007$), 간호관리자의 변혁적 리더십과 간

Table 5. Mediating effect of innovative behavior in the relationship between nursing manager's leadership and future use of evidence-based practice (N=183)

	Step 1 (TFL→IB)					Step 2 (TFL→FUE)					Step 3 (TFL, IB→FUE)				
	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
(Constant)	1.72	0.29		5.90	.000	2.71	0.28		9.76	.000	2.29	0.30		7.70	.000
Taken nursing research course(yes)	0.08	0.11	0.06	0.73	.469	0.02	0.11	0.01	0.16	.870	-0.00	0.11	-0.00	-0.03	.980
Route to know EBP(yes)	-0.15	0.12	-0.12	-1.26	.211	0.39	0.12	0.30	3.34	.001	0.43	0.11	0.33	3.76	.000
EBP education experience(yes)	0.12	0.15	0.07	0.78	.437	-0.22	0.15	-0.12	-1.48	.142	-0.25	0.14	-0.14	-1.73	.086
Need for research evidence in clinical setting (To be a competent professional)	0.12	0.15	0.08	0.76	.451	-0.40	0.15	-0.26	-2.73	.007	-0.43	0.14	-0.28	-3.02	.003
Need for research evidence in clinical setting (To know exactly about the nursing procedure)	0.08	0.15	0.05	0.52	.602	-0.40	0.14	-0.27	-2.80	.006	-0.42	0.14	-0.29	-3.03	.003
Need for research evidence in clinical setting (When an error occurs in nursing practice)	0.15	0.16	0.09	0.93	.353	-0.59	0.15	-0.38	-3.95	.000	-0.63	0.15	-0.40	-4.31	.000
Need for research evidence in clinical setting(When problem occurs)	0.05	0.17	0.03	0.30	.775	-0.27	0.17	-0.14	-1.59	.113	-0.28	0.16	-0.15	-1.72	.088
TFL	0.38	0.08	0.34	4.60	.000	0.31	0.08	0.29	4.00	.000	0.22	0.0	0.20	2.73	.007
IB											0.25	0.07	0.25	3.38	.001
R ²	.14					.22					.27				
Adj.R ²	.09					.18					.23				
F(p)	3.13(.003)					5.47(.000)					6.45(.000)				
Sobel test Z=2.73, p=.006															

EBP=evidence-based practice; TFL=transformational leadership; IB=innovative behavior; FUE=future use of evidence-based practice.

호사의 근거기반실무 적용의도간의 관계에서 혁신행동이 부분매개변인으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 간호관리자의 변혁적 리더십과 간호사의 근거기반실무 적용의도와 의 관계에서 혁신행동의 매개효과의 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시한 결과에서도 유의하게 나타났다 (Z=2.73, p=.006). Table 5

4. 논의

본 연구결과 간호사가 지각하는 간호관리자의 리더십 유형으로 변혁적 리더십이 더 높게 발휘되고 있는것을 보여주었다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 간호관리자의 리더십 유형을 연구한 Han[21]의 연구에서 간호관리자의 변혁적 리더십이 더 높게 발휘하는 것과 일치하는 결과이다. 간호관리자는 병동 또는 간호조직의 리더로서 구성원들이 조직 목표에 부합하도록 간호업무를 수행하게 하는데 중요한 영향을 미치는 존재이다. 특히 변혁적 리더십은 간호사들이 자신이 가진 업무능력을 발휘하여 업무성과로 이어질 수 있도록 장려하는 리더십으로 오늘날 의료기술 발달로 인해 높아진 간호수준을 유지하기 위해 반드시 필요한 리더십 유형이다[22].

또한 근거기반실무 도입을 통해 전통적으로 해왔던 간호 실무를 과학적 근거를 바탕으로 새로운 지식을 도출

하고 이를 간호현장에 적용할 수 있도록 하기 위해서는 기존에 수용되었던 신념을 넘어서는 생각을 할 수 있게 격려하는 리더십이 필요하다는 관점에서 볼 때 종합병원 간호관리자의 변혁적 리더십은 간호사들이 근거기반실무 적용의도를 높이는데 중요한 조직적 요인이 될 수 있다고 생각된다.

본 연구 대상자의 혁신행동은 3.03점으로 종합병원 간호사를 대상으로 혁신행동 정도를 파악한[23] 연구결과와 비슷한 수준을 보였다. 그러나 병원조직이 아닌 여행사 종사자를 대상으로 혁신행동 정도를 파악한[24] 4.43 점 보다 낮았다. 이러한 결과는 병원조직은 표준화된 의료서비스를 제공해야 하는 조직으로 위계 적 및 업무 지향적 성향이 있어[25] 병원이라는 조직의 특수성에 따른 차이인 것으로 생각된다. 간호사의 혁신행동 정도를 높이기 위해서 간호조직에서 간호업무에 대해 새로운 변화에 도전하고 실행의지를 높여 나가는 조직문화로 변화할 수 있는 전략이 필요하다.

본 연구 대상자의 근거기반실무 적용의도는 3.56점으로 나타났다. 간호사를 대상으로 근거기반실무 적용의도를 측정 한 선행연구가 없어 간호대학생과 의사를 대상으로 근거기반실무 적용의도를 확인한 연구와 비교하고자 한다.

간호대학생을 대상으로 근거기반실무를 활용하여 기본간호학수업[26]과 성인간호학실습에 적용한 선행연구

[27]에서 수업 후 간호대학생의 근거기반실무 적용의도가 높아졌음을 보고하였다. 국내 가정의학과 레지던트를 대상으로 근거기반실무 적용의도를 측정 한 Jo 등[13]의 연구에서도 근거기반실무 교육을 받은 경험이 있을수록 추후 근거기반실무 활용 의사 수준이 높게 나타났음을 보고하였다. 이러한 선행연구 결과는 근거기반실무 적용의도를 높이는 데는 근거기반실무 과정을 간호사가 직접 경험해보도록 하는 것이 효과적인 전략임을 입증해주는 결과라 볼 수 있다. 따라서 종합병원 간호사의 근거기반실무 적용의도를 높이기 위해서는 다양한 근거기반실무 교육과정에 참여할 수 있는 기회를 적극 제공하는 방안이 필요하다.

본 연구 대상자의 근거기반실무 적용의도는 간호관리자의 변혁적 리더십과 유의한 순 상관관계가 있는 것으로 나타났다. Arons[28]는 변혁적 리더십 유형의 간호관리자는 조직 구성원들이 새로운 기술이나 행동을 받아들이고자 하는 동기를 부여하는 성향이 있어 간호사들이 전통적으로 해왔던 간호업무에 변화를 가져오게 되는 근거기반실무를 채택하고 실천하는데 중요한 요인이 된다고 하였다. 이는 간호관리자의 변혁적 리더십이 간호사들 근거기반실무 적용의도를 갖게 하는 데에도 관련이 있음을 유추해볼 수 있는 결과이다. 따라서, 병동단위에서부터 간호관리자와 일반간호사들이 간호업무 개선 및 개발을 위해 자유로이 상호의견을 공유할 수 있는 학습조직을 적극 운영할 필요가 있다.

본 연구결과 간호관리자의 변혁적 리더십과 간호사의 혁신행동 간에 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 종합병원 간호사가 인지하는 상사의 리더십 유형 중 변혁적 리더십이 혁신행동과 유의한 상관관계를 가진다는 연구결과[23]와 일치한다. 또한 일반사무직 대상의 선행 연구[29,30]에서도 변혁적 리더십은 혁신행동과 상관관계가 있음을 보고하였다. 변혁적 리더는 부하직원들로 하여금 자신의 업무에 질문을 제기하고 도전하게 하므로[31] 변혁적 리더십이 간호사의 혁신행동을 향상시키는 데 중요한 조직차원의 자원으로 활용될 수 있도록 변혁적 리더십을 함양시킬 수 있는 다양한 전략을 개발할 필요가 있다. 선행연구에서 군인들의 능동적인 직무참여는 상사의 거래적 리더십 효과보다 변혁적 리더십 효과에 대해 조절기능을 받는 것으로 나타나[32] 관리자 자신이 변혁적 리더십을 함양하기 위해 노력하는 것도 필요한 방안이지만 간호사들이 능동적으로 간호업무 개선 및 개발에 관한 의사결정에 참여할 수 있는 개방적인 조직 환경을 조성해준다면 간호관리자의 변혁적 리더십 함

양에 도움이 될 수 있을 것으로 생각된다. 다만, 본 연구결과 간호관리자의 리더십과 간호사의 혁신행동, 근거기반실무 적용의도 사이의 관계가 약한 정도의 상관관계를 보여 추후 반복연구가 필요하다.

본 연구에서 간호관리자의 거래적 리더십은 간호사의 혁신행동과 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 거래적 리더십은 관리자가 지시한 목표에 대한 성과를 기준으로 보상하기 때문에 조직 구성원이 업무 향상을 위한 새로운 아이디어를 제시하고 이를 실행할 필요성을 느끼지 못하게 하는 경향이 반영된 것으로 생각된다[27].

본 연구에서 근거기반실무 적용의도는 혁신행동과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 근거기반실무는 과학적 근거를 바탕으로 임상적 전문성, 환자의 선호도 및 활용 가능한 자원을 고려하여 임상 의사결정을 내리는 문제해결 접근법[5]으로 이는 문제해결의 결과물을 기존 현장에 새로이 적용해야 한다는 것을 의미하며 간호현장의 변화가 필요하다는 것이다. 혁신행동 또한 새로운 아이디어를 생성해서 받아들인다는 면에서 근거기반실무의 적용의도와 유사한 의미를 가진다고 볼 수 있다. 이는 혁신행동과 근거기반실무 적용의도가 상관관계를 가질 수밖에 없음을 유추할 수 있다. Park과 Jang[4]은 근거기반실무가 임상적 결과를 향상시킬 것이라는 근거기반실무 신념과 혁신에 대하여 개방적인 조직을 의미하는 조직 혁신성과 관계를 연구한 결과 근거기반실무 실행에 있어 조직이 가지고 있는 조직문화 및 근거기반실무 준비도가 근거기반실무 실행에 가장 큰 정적 상관관계를 갖는다고 하였다. 이는 조직이 새로운 아이디어를 수용하는 혁신조직일수록 구성원들의 혁신행동에 영향을 미친다는 선행연구[5]를 뒷받침하고 있다. 따라서 임상실무 개선에 필요한 문제 해결을 위한 노력의 결과에 대한 정보를 공유할 수 있는 조직 내 시스템을 만들고 스스로 새로운 아이디어를 개발할 수 있는 참여적인 분위기를 적극 유도할 필요가 있고 이를 위해서는 행·재정적 지원을 통해 구성원들이 근거기반실무에 전념할 수 있는 혁신 지향적 전략을 구성하는데 힘써야 할 것이다. 간호관리자의 리더십과 종합병원 간호사의 근거기반실무 적용의도와와의 관계에서 혁신행동의 매개효과를 확인하기 위해 회귀분석을 통해 검증한 결과 변혁적 리더십과 근거기반실무 적용의도와의 관계에서 혁신행동이 부분 매개효과가 있음을 확인할 수 있었다. 즉, 간호관리자가 변혁적 리더십을 발휘할수록 간호사는 근거기반실무 적용의도가 높아지는데, 혁신행동이 이들 두 변수 사이에서 매개요인으로 작용하면서 간호사의 근거기반실무 적용의도

를 높인다는 것이 확인되었다. 또한 선행연구에서 관리자의 변혁적 리더십이 근거기반실무 실행에 영향을 주는 요인임이 확인[28]되었으므로 혁신행동이 두 변수 간에 매개변인으로 작용하지 않는 경우 변혁적 리더십이 근거기반실무 적용의도에 영향을 미치지 않는다고 해석하는 데는 신중해야 한다.

Lee와 Jang[33]은 대학병원 간호사 30명을 대상으로 7주간 액션러닝 교육을 시행한 결과 교육을 받은 간호사들이 교육 후 혁신행동 정도가 높아졌음을 보고하였다. 근거기반실무가 간호현장 문제에 최선의 근거를 바탕으로 해결 및 개선해 간다는 관점에서 보면 근거기반실무 단계를 액션러닝과 결합하여 프로그램을 운영해보는 것이 간호사의 혁신행동을 높이는 하나의 전략이 될 수 있을 것으로 생각된다. 간호대학생을 대상으로 액션러닝을 활용하여 근거기반간호 수업을 운영한 연구[34]에서도 수업 후에 근거기반실무를 추구하는 태도가 향상되었음을 보고하였다. 근거기반간호 교육 경험이 근거기반실무 적용의도를 높이는데 효과적이고, 교육 전략으로 액션러닝을 활용하는 것도 간호사들이 능동적으로 참여하는 분위기를 만들게 되고 이러한 조직의 변화가 간호관리자들이 변혁적 리더십을 함양하게 만드는 기회를 제공할 것으로 본다.

마지막으로, 앞서 제시한 선행연구들은 간호관리자의 리더십, 간호사의 혁신행동에 대해 단순 상관관계에 대한 연구결과를 제시하였으며 간호사 대상의 근거기반실무 적용의도를 파악한 연구는 없었다. 본 연구에서는 근거기반실무를 도입하지 않고 있는 종합병원간호사의 근거기반실무 적용의도를 파악하고 각 변수간의 상관성을 확인한 후 간호관리자의 리더십과 근거기반실무 적용의도에 있어서 혁신행동의 매개효과를 확인했다는 데 의의가 있다. 본 연구 결과를 근거로 할 때 간호조직에서 간호관리자의 변혁적 리더십을 개발할 수 있는 전략을 수립하고, 또한 간호사의 혁신행동을 촉진할 수 있는 정보시스템 및 교육전략을 구축한다면 궁극적으로 간호사의 근거기반실무 적용의도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다.

5. 결론

본 연구는 간호관리자의 리더십과 종합병원 간호사의 근거기반실무 적용의도 사이 관계에서 혁신행동의 역할을 확인하기 위해 시행된 서술적 조사연구로 종합병원 간호사의 근거기반실무 적용의도를 높이기 위한 전략 개

발에 기초 자료를 제공하기 위해 시행하였다.

본 연구결과 간호관리자의 변혁적 리더십, 근거기반실무 적용의도와 혁신행동 간에는 약한 정 상관관계를 보였으며 간호관리자의 변혁적 리더십과 종합병원 간호사의 근거기반실무 적용의도 간의 관계에서 부분매개요인 역할을 하는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 간호관리자의 변혁적 리더십이 간호사의 근거기반실무 적용의도에 영향을 미친다는 단순 인과관계만을 파악한 것이 아니라 두 변수 사이에서 혁신행동의 매개 역할을 확인했다는 데 그 의의가 있다. 이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다. 첫째, 종합병원 간호관리자의 변혁적 리더십 함양을 위한 전략을 개발하고 그 효과를 검증할 필요가 있다. 둘째, 종합병원 간호사의 혁신행동을 높일 수 있는 교육전략을 개발하여 이를 근거기반실무과정에 적용하고 간호사의 근거기반실무 적용의도에 미치는 효과를 검증할 필요가 있다.

REFERENCES

- [1] J. Y. Yoo & E. G. Oh. (2002). Level of Beliefs, Knowledge and Performance for Evidence-based Practice among Nurses Experienced in Preceptor Role. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 18(2), 202-212. DOI : 10.11111/jkana.2012.18.2.202
- [2] D. L. Sackett, W. M. Rosenberg, J. A. Gray, R. B. Haynes, & W. S. Richardson. (1996). Evidence based Medicine: What it is and What it isn't. *British Medical Journal*, 312(7023), 71-72. DOI : 10.1136/bmj.312.7023.71
- [3] P. C. Dykes, K. Acevedo, J. Boldrighini, C. Bou cher, K. Frumento, & P. Gray. (2005). Clinical Practice Guideline Adherence before and after Implementation of the HEARTFELT(HEART Failure Effectiveness & Leadership Team) Intervention. *Journal of Cardiovascular Nursing*, 20(5), 306-314.
- [4] H. Y. Park & K. S. Jang. (2016). Structural Model of Evidence-based Practice Implementation among Clinical Nurses. *The Journal of Korean Nursing Academic Society*, 46(5), 697-709. DOI : 10.4040/jkan.2016.46.5.697
- [5] B. M. Melnyk et al. (2004). Nurses' Perceived Knowledge, Beliefs, Skills, and Needs regarding Evidence-based Practice: Implications for Accelerating the Paradigm Shift. *Worldviews on Evidence-based Nursing*, 1(3), 185-193. DOI : 10.1111/j.1524-475X.2004.04024.x
- [6] Y. A. Cho, M. O. Gu, J. S. Jeong, E. Y. S. M. Kim & I. S. Jung. (2013). Current Status of Evidence-based

- Nursing in General Hospital in Korea. *The Korean Society of Evidence-based Nursing*, 1(1), 16-24.
- [7] L. Johnston, G. M. Leung, R. Fielding, K. Y. Tin & L. Ho. (2003). The Development and Validation of a Knowledge, Attitude and Behavior Questionnaire to assess Undergraduate Evidence based Practice *Teaching and Learning. Medical Education*, 37(11), 992-1000.
DOI : 10.1046/j.1365-2923.2003.01678.x
- [8] E. M. Rogers. (2003). *Diffusion of Innovations*. 5th ed. New York : Free Press
- [9] B. Sandstrom, G. Borglin, R. Nilsson & A. Willman. (2011). Promoting the Implementation of Evidence-based Practice: A Literature Review focusing on the Role of Nursing Leadership. *Worldviews on Evidence-based Nursing*, 8(4), 212-223.
DOI : 10.1111/j.1741-6787.2011.00216.x
- [10] C. B. Stetler, J. A. Ritchie & J. Rycroft-Malone. (2014). Leadership for Evidence-based Practice: Strategic and Functional Behaviors for Institutionalizing EBP. *Worldviews On Evidence-based Practice Nursing*, 11(4), 219-226.
DOI : 10.1111/wvn.12044
- [11] Y. J. Han, S. G. Lee & H. J. Kwon. (2010). Influence of Organizational Culture Type and Job Satisfaction on Nurses' Innovation Behavior in a University Hospital. *The Korean Journal of Hospital Management*, 15(4), 63-77.
- [12] L. Gumusluoglu & A. Ilsev. (2009). Transformational Leadership and Organizational Innovation: The Roles of Internal and External Support for Innovation. *The Journal of Project Innovation Management*, 26(3), 264-277.
DOI : 10.1111/j.1540-5885.2009.00657.x
- [13] S. O. Jo, Y. H. Jo, I. H. Park, E. Y. Choi, J. H. Kim & Y. S. Jeoung. (2006). Knowledge and Attitude of Family Medicine Residents towards Evidence-based Medicine. *The Korean Academy of Family Medicine*, 27(12), 975-981.
- [14] K. Casey, R. Fink, M. Krugman & J. Prost. (2004). The Graduate Nurse Experience. *The Journal of Nursing Administration*, 34(6), 303-311.
DOI : 10.1097/00005110-200406000-00010
- [15] B. M. Bass. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to share the Vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), winter, 19-31.
DOI : 10.1016/0090-2616(90)90061-S
- [16] K. H. Kang. (2000). *A Study on the Relations between Transformational-Transactional Leadership of Head Nurse and Autonomy and Organizational Commitment*. Master's thesis. Seoul National University, Seoul.
- [17] S. G. Scott & R. A. Bruce. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
DOI : 10.5465/256701
- [18] J. M. Jeon. (2007). *Determinants of Employee's Innovative Behavior*. Master's thesis. Kyung-pook National University, Daegu.
- [19] J. S. Kim. (2014). *Development and Effects of the Evidence-based Practice Education Program for Undergraduate Nursing Students*. Doctoral dissertation. Gyeongsang National University, Gyeongnam.
- [20] R. M. Baron & D. A. Kenny. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(5), 1173-1182.
- [21] J. Y. Han. (2009). Effects of the Nursing Organizational Culture and Head Nurse's Leadership on the Job Satisfaction. *The Korean Journal of Hospital Management*, 14(3), 1-22.
- [22] K. R. Cho, M. K. Park & H. J. Lee. (2016). The Mediator Effect of Communication on Relationship between Transformational Leadership and Job Performance: Focusing on the Cognition of Police Officers. *The Korea Association for Public Management*, 30(1), 1-25.
- [23] H. S. Kim & K. H. Kang. (2015). 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*, 21(4), 447-456.
DOI : 10.11111/jkana.2015.21.4.447
- [24] B. H. Choi, H. W. Jung & T. M. Ryu. (2015). The Effects of Transformational Leadership on Self Leadership and Innovative Behavior-focused on Employee of Travel Agency-. *Journal of Human Resource Management Research*, 22(5), 165-186.
DOI : 10.14396/jhrmr.2015.22.5.165
- [25] G. W. Moon, S. B. Choi & J. S. Moon. (2009). Effects of Leadership Style and Features of Organizational Culture on Innovative Behavior. *Journal of Industrial Economic and Business*, 22(6), 3289-3320.
- [26] Y. H. Kim, S. A. Ryu & H. Y. Kim. (2018). Effect of Fundamental Nursing Class using Evidence-based Practice. *The Journal of the Evidence-based Practice. The Journal of the Korea Contents Association*, 18(6), 38-49.
DOI : 10.5392/JKCA.2018.18.06.038
- [27] S. A. Ryu & S. W. Yun. (2018). Pilot Study of Adult Nursing Clinical Practicum Module using Evidence-based Practice. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 18(6), 761-779.
DOI : 10.22251/jlcci.2018.18.6.761
- [28] G. A. Aarons. (2006). Transformational and Transactional Leadership: association with Attitudes toward Evidence-based Practice. *Psychiatric services*, 57(8), 1162-1169.
DOI : 10.1176/ps.2006.57.8.1162
- [29] W. J. Sim, E. H. Jang & K. S. Noh. (2019). The Effect

of Transformational Leadership's Sub-factors on Innovative Behavior: The Mediating Effect of Job Engagement. *Journal of Convergence for Information Technology*, 9(5), 104-116.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2019.9.5.104

- [30] K. H. Hwang & H. S. Park. (2015). The Effects of CEO's Transformational Leadership on Members' Innovative Behavior and Organizational Citizenship Behavior in the ICT Industry: The Mediating Effects of Self-Efficacy. *Journal of Digital Convergence*, 13(7), 147-161.
DOI : 10.14400/JDC.2015.13.7.147
- [31] B. G. Park. (2015). A Convergence Study of Transformational Leadership on Organizational Devotion and Team Performance-Moderating Effects of Authenticity-. *Journal of Digital Convergence*, 13(7), 117-124.
DOI : 10.14400/JDC.2015.13.7.117
- [32] K. K. Lee & S. G. Lee. (2015). Moderating Effects of Subordinates' Active Engagement between Commanders' Transformational-Transactional Leadership and Job Satisfaction. *The Journal of the Korea Contents Association*, 15(12), 447-458.
DOI : 10.5392/JKCA.2015.15.12.447
- [33] S. J. Lee & K. S. Jang. (2014). The Effects of Action Learning on Nurses' Problem Solving, Communication, Emotional Creativity and Innovative Behavior. *The Korean Journal of Health Service Management*, 8(2), 73-87.
DOI : 10.12811/kshsm.2014.8.2.073
- [34] K. S. Jang, E. A. Kim & H. Y. Park. (2015). The Effects of an Evidence-based Nursing Course using Action Learning on Undergraduate Nursing students. *The Korean Academic Society of Nursing Education*, 21(1), 119-128.
DOI : 10.5977/jkasne.2015.21.1.11

조 향 순(Hyang-Sun Cho)

[경력]



- 2014년 2월 : 기독교간호대학교 간호학과(간호학학사)
- 2018년 2월 : 목포대학교 일반대학원(간호학석사)
- 2019년 3월 : 전북대학교 일반대학원(간호학박사 과정중)
- 2018년 3월 ~ 현재 : 전남과학대학교

간호학과 겸임 및 시간강사
· 관심분야 : 근거기반간호, 간호교육
· E-Mail : gidtns6177@naver.com

김 윤 희(Yun-Hee Kim)

[경력]



- 1995년 2월 : 전남대학교 간호학과(간호학사)
- 2005년 8월 : 성균관대학교 임상간호대학원(간호학석사)
- 2010년 2월 : 전남대학교 간호학과(간호학박사)
- 2011년 3월 ~ 2014년 8월 : 동신대학교 간호학과 조교수
- 2014년 9월 ~ 현재 : 국립목포대학교 간호학과 부교수
- 관심분야 : 근거기반간호, 간호교육, 간호서비스 디자인
- E-Mail : kimyunhee@mokpo.ac.kr

김 효 연(Hyo-Youn Kim)

[경력]



- 2012년 2월 : 초당대학교 간호학과(간호학학사)
- 2015년 2월 : 호남대학교 간호학과(간호학석사)
- 2019년 8월 : 목포대학교 간호학과(간호학박사 수료)
- 2016년 9월 ~ 현재 : 국립목포대학교 간호학과 강사, 목포기독병원 수간호사
- 관심분야 : 간호교육, 실행연구
- E-Mail : bomul50@naver.com