

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2024.10.2.51

JCCT 2024-3-7

## 간호대학생의 소명의식, 일 가치감 및 대인관계가 간호리더십에 미치는 영향

### The Effects of Nursing University Students' calling, value of work and interpersonal relationships on nursing leadership

오재우\*, 장현정\*\*

Jaewoo Oh\*, Hyun-Jung Jang \*\*

**요약** 본 연구는 4학년 간호대학생들의 간호리더십, 소명의식, 일가치감, 대인관계능력 정도를 확인하고 간호리더십에 영향을 주는 요인을 파악하여, 간호리더십 역량을 강화하는 프로그램 마련을 위한 기초자료 제공 위해 시도되었다. 본 연구는 C시와 D시에 소재하는 간호대학생 4학년 187명을 대상으로 설문조사하였고, 간호리더십에 영향을 미치는 요인은 소명의식( $\beta=.185$ ,  $p<.01$ ), 일가치감( $\beta=.580$ ,  $p<.001$ ), 대인관계능력( $\beta=.108$ ,  $p<.05$ )으로 나타났으며, 이에 대한 설명력은 56.8%였다. 간호리더십 강화를 위해 전문직 지식과 간호술기 뿐만 아니라, 소명의식과 일가치감을 더하여 전문직으로서 지식과 소양을 갖추고 건강을 돌보는데 사회적 책임의식을 발휘할 수 있도록 해야겠다.

**주요어** : 간호리더십, 대인관계, 소명의식, 일가치감

**Abstract** This study was attempted to provide basic data for preparing a program that strengthens nursing leadership capabilities by confirming the degree of nursing leadership, calling, value of work, and interpersonal relationships of 4th grade nursing students, and identifying factors that affect nursing leadership. This study surveyed 187 nursing students located in C and D cities, and the factors affecting nursing leadership were calling ( $\beta=.185$ ,  $p<.01$ ), value of work ( $\beta=.580$ ,  $p<.001$ ), and interpersonal relationships ( $\beta=.108$ ,  $p<.05$ ), and its explanatory power is 56.8%. In order to strengthen nursing leadership, not only professional knowledge and nursing skills, but also calling and value of work should be added so that they can acquire knowledge and knowledge as a professional and demonstrate a sense of social responsibility in taking care of their health.

**Key words** : Calling, Interpersonal relationships, Nursing leadership, Value of work

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

대학생의 리더십은 대학졸업 후 직장인이 되어 사회 생활에서 필요한 문제해결력, 좋은 인간관계 형성, 합리적이며 민주적인 의사결정을 갖춘 인재에게 요구되는

기본자질 및 역량이다. 따라서 대학생들에게 미래에 소속될 조직 발전을 위해 타인과의 관계 유지와 함께 발휘되어야 할 행동, 태도, 능력이라고 기술한다[1]. 간호 리더십은 임상현장 뿐만 아니라 간호의 모든 영역에서 간호역할을 효과적이고 발전적인 방향으로 수행하며, 자발적이고 주도적으로 성과를 달성하기 위해 필요한

\*정회원, 건양대학교 간호학과 부교수 (제1저자)

\*\*정회원, 가톨릭꽃동네대학교 간호학과 부교수 (교신저자)

접수일: 2024년 1월 2일, 수정완료일: 2024년 1월 21일

게재확정일: 2024년 1월 31일

Received: January 2, 2024 / Revised: January 21, 2024

Accepted: January 31, 2024

\*\*Corresponding Author: janghj@kkot.ac.kr

Dept. of Nursing, Kkottongnae Univ, Korea

개인의 내적 특성으로 간호관리자 뿐만 아니라 일반 간호사에게도 필요한 역량이다[2]. 간호리더십은 조직의 간호관리자에게만 요구되는 능력은 아니며 간호의 구성원으로 되는 순간, 즉 신규간호사로서 일을 시작하는 순간부터 자기 맡은 분야에서 자신의 능력을 발휘하고, 조화를 이루는 리더역할을 해야한다[3]. 현대사회에서 간호사들은 돌봄제공자로, 다양한 활동을 요구받고 그것을 해내기 위해서는 구성원을 이끌고 문제를 해결하는 리더십 역량을 요구하기 때문에 리더십의 가치는 커지고 있다[4]. 한국간호교육평가원[5]은 2012년부터 간호교육기관에게 프로그램학습성과기반 교육과정 운영하도록 하고, 졸업학년에 학습성과의 달성결과 중 하나로 간호리더십 역량을 성취하도록 한다. 간호대학생의 리더십 관련 학습성과는 일반적인 대학생의 리더십을 기반으로 졸업 후 임하게 되는 간호실무에서 필요한 간호리더십으로 임상현장에서 필요한 간호리더십 발휘를 의미한다.

소명의식은 직업에 대한 자신의 역할을 깨닫고 일에 대한 의미와 목표를 추구하며 가치있는 행동을 통해 사회에 긍정적인 영향을 미치려는 태도를 의미한다[6]. 소명은 종교적인 관점으로만 보지 않고, 개인이 일에 대해 가지는 의미와 목적으로서 좀 더 확장된 개념으로 이해하려는 시도가 생기고 있다. 소명의식은 자신이 가치있게 생각하는 일과 해야할 일, 실제로 하고 있는 일에 대한 통합이라고 정의하며[7], 소명의식이 높을수록 간호학과 적응 및 전공 만족도가 높았으며, 진로를 준비하는데 중요한 요인으로 밝혀졌다[8-9]. 소명의식은 직업에 대하여 의미와 목적을 부여하고, 개인이 자신의 일에서 금전적 보상을 떠나 가치와 헌신을 이끌도록 하는 개념이다. 자신이 몸 담고 있는 조직의 비전을 이해하고 목표를 성취하도록 구성원들에게 방향을 제시하고 동기를 부여하여 앞으로 나아갈 수 있도록 영향력을 행사하는 리더십 발휘에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이라 생각한다.

일가치감이란 자신이 하는 일이 중요하고 가치있다는 인식을 의미하며, 자기가치 인식이란 자신이 조직내에서 중요하고 가치있는 존재라는 인식을 의미하고, 가치충족 정서는 자신에 대한 가치인식과 자신이 하는 일을 통해 경험하게 되는 긍정적 정서로 설명할 수 있다[10]. 일가치감은 일관련가치, 자기관련가치 및 가치관련정서로

구성된다. 일관련가치는 지금 하고 있는 일이 가치 있고 중요하다는 인식을 의미하고, 자기관련가치는 자신이 조직 내에서 중요하고 가치 있는 존재라는 인식을 의미하며, 가치관련정서는 일관련가치와 자기관련가치를 통해서 경험하는 성취감, 보람, 자부심, 가치감 등의 긍정적 정서를 의미한다. 조직에서 일의 성취감이 높아지고, 자신의 가치를 높게 느낄수록 조직효과성이 향상되고, 목표를 달성하기 위한 리더십은 향상하게 된다. 일가치감은 지금 맡은 업무가 중요하다고 느끼고, 자신의 성장에도 도움이 되며, 일을 통해 동료와 상사로부터 인정을 받을 때 높게 지각한다[10]. 소명의식과 일가치감은 간호리더십을 발휘하는데 중요한 요인으로, 독립적인 업무가 수행하는 간호현장에서 타인에 의해 리더십이 요구되는 것이 아닌 자발적인 동기에 의해서 질 높은 간호가 수행되고, 이탈되는 간호인력의 손실도 줄일 수 있을 것이다.

대인관계는 사회적 속에서 다양한 사람들과 관계를 맺으며, 일상생활에서 나의 의지와 상관없이 관계를 맺는다. 대학 생활은 또래나 가족 중심의 안정적이고 제한적인 관계에서 벗어나 새로운 관계를 경험하게 되고 사회생활을 시작하는 첫 단계로 폭넓은 대인관계를 형성하는 것이 중요하다. 이 시기에 동아리, 전공수업, 아르바이트 등으로 대인관계 영역이 넓어지고, 이러한 과정을 거쳐 대학을 졸업한 후 직장내에서 다양한 사람들과 관계를 맺고 사회생활을 시작할 수 있다. 간호사는 대상자들과 라포를 형성하고 의사소통을 통해 다양한 문제를 파악할 수 있고, 같이 일하는 동료들과 협업을 통해 간호조직에서의 목표를 달성할 수 있다. 타인과의 개방적인 의사소통을 하고 서로간의 이해를 도모하며 친밀감을 일으키는 능력인 대인관계역량이 갖춰진다면 간호사가 되어 간호역할의 전체 요구를 효과적으로 수행하며, 협력과 소통으로 간호리더십을 발휘 할 수 있을 것이다.

간호대학생의 리더십에 대한 연구는 셀프리더십적용[11], 리더십이 임상실습에 미치는 영향 등을 보는 연구가 대부분이고 리더십의 근본적인 일의가치감이나 소명감의 관계를 보는 연구는 찾기 어려웠다. 또한 간호현장은 전문성과 역할에 비해 열악한 근무환경에서 대상자의 안위를 위한 소명의식을 갖고 일하는 직군임에도 불구하고

고, 현재 간호현장에서 요구되는 진취적인 성향을 발전시키는 간호리더십의 프로그램 개발연구가 증가되며, 전통적인 소명의식 및 일의 가치감에 대한 관계의 연구는 찾기 어려웠다. 따라서, 본 연구에서는 앞으로 간호현장의 리더가 될 간호대학생을 대상으로, 소명의식과 일가치감, 대인관계 역량이 간호리더십에 미치는 영향 정도를 파악하고 간호리더십에 영향을 미치는 요인을 조사하여, 간호리더십 역량개발 교육연구의 기초자료로 제공하고, 대학의 교육자료를 구성하는데 기여하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호대학생의 소명의식, 일가치감, 대인관계역량, 간호리더십 정도를 조사하고, 간호대학생의 간호리더십에 영향을 미치는 요인을 파악하는데 있다.

# II. 연구방법

## 1. 연구설계

본 연구는 간호대학생의 간호리더십에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

## 2. 연구대상

본 연구는 D시, C시에 소재하고 있는 간호대학생 4학년을 대상으로 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 동의한 자이다. 대상자 수를 산출하기 위해 G\*Power 3.1.9 프로그램을 사용하였고, 선행연구를 근거로[12] 다중회귀분석을 위한 양측검정을 위한 유의수준( $\alpha$ )=.05, 검정력( $1-\beta$ )=.95, 효과크기( $f^2$ )=.15, 예측변수 11개를 기준으로 설정하였을 때, 최소 표본수가 178명이었으며, 187명을 최종분석하였다.

## 3. 연구도구

1) 리더십을 우리나라 실정에 맞게 재구성한 도구로[13], 커뮤니티케이션기술, 의사결정기술, 인간관계기술, 학습능력기술, 조직관리기술, 자기이해기술, 그룹활동기술 7개 하위영역으로 구성되었다. 전체 30문항이고, 각문항은 1점부터(매우 그렇지 않다)에서부터 5점까지(매우그렇다)의 5점 척도로 점수가 높을수록 리더십역량이 높음을 의미한다, 본 연구에서 신뢰도는 .94이었다.

2) 한국판 소명의식 척도로[14], 초월적 부름, 목적/의미, 친사회적 지향 3개의 하위요인으로 구성되었다. 전체 12문항이며 각 문항은 1점부터(전혀 그렇지 않다)에서부터 5점까지(매우그렇다)의 5점 척도로 점수가 높을수록 소명의식을 높게 지각하고 있음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도는 .82이다.

3) 일가치감 도구[10]는 일가치 인식, 자기가치인식, 가치충족정서의 3개하위 요인으로 구성되었다. 전체 14문항이며, 각 문항은 1점부터(전혀그렇지 않다)에서부터 5점까지(매우그렇다)의 5점 척도로 점수가 높을수록 일 가치감을 높게 지각하고 있음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도는 .91이다.

4) 대인관계변화척도 도구[15]는 우리나라 실정에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하였다[16]. 의사소통, 신뢰감, 친근감, 민감성, 개방성, 이해성 6개 하위요인으로 구성되며 전체 18문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점척도로, 점수가 높을수록 대인관계능력이 높음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도는 .96이다.

## 4. 자료수집 방법

D시와 C시에 소재하고 있는 4학년 간호대학생들에게 연구의 필요성과 목적을 설명하였고, 동의한 학생들에게 설문지 수집을 하였다. 설문은 1회 진행하였고, 총 10분내로 소요되었으며 총 190부 배부하여 최종 187부 분석하였다.

## 5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0프로그램을 사용하여 분석하였다. 대상자의 일반적특성, 간호리더십, 소명의식, 일가치감, 대인관계능력의 정도는 빈도분석과 기술통계를 시행하였고, 주요변수간의 관련성은 Pearson's Correlation Coefficients 로 분석하였으며, 간호리더십에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석 Multiple Linear Regression 으로 분석하였다.

# III. 연구결과

## 1. 일반적 특성

본 연구 대상자의 평균연령은 21.19±1.77세로, 여자

가 115명(61.5%), 남자가 72명(38.5%)으로 나타났다. 종교는 없음이 102명(54.5%), '형제나 자매가 있음'이 175명(93.5%)이 많았고, 리더십의 수업경험 여부는 '없다'가 143명(76.5%)로 나타났으며, 전공만족도는 '만족한다'가 105명(56.1%)로 나타났다<표1>.

표1. 대상자의 일반적 특성  
Table 1 Subjects' general characteristics (N=187)

Variables	Category	N(%) or M±SD
age		21.19±1.77
Gender	Male	72(38.5)
	Female	115(61.5)
Religion	Catholicism	50(26.7)
	Christianity	23(12.3)
	Buddhism	12(6.4)
	No religion	102(54.5)
brother/sister relationship	only child	12(6.4)
	Have brothers/sisters	175(93.5)
Leadership class experience	Yes	44(23.5)
	No	143(76.5)
Major Satisfaction	Satisfaction	105(56.1)
	ordinary	80(42.8)
	dissatisfaction	2(1.1)

2. 간호대학생의 간호리더십, 소명의식, 일가치감과 대인관계능력정도

간호대학생의 간호리더십은 118.05±15.72점, 소명의식은 43.87±6.45점, 일가치감은 54.72±8.07점, 대인관계능력은 69.61±14.34점으로 나타났다.

간호리더십을 문항평균으로 살펴보면, 3.94±.52점이고, 하위영역은 그룹활동기술 4.08±.59점, 인간관계기술 4.05±.55점, 자기이해기술 4.03±.58점, 커뮤니케이션기술 3.94±.68점, 학습능력기술 3.87±.63점, 의사결정기술 3.86±.70점, 조직관리기술 3.57±.68점 순으로 나타났다. 소명의식의 문항평균은 3.66±.54점이고, 하위영역은 친사회적 지향 3.97±.67점, 목적/의미 초점 3.95±.70점, 초월적부름 3.05±.67점 순으로 나타났다. 일가치감의 문항평균은 3.91±.58점이고, 하위영역은 일가치인식4.20±.56점, 가치충족정서3.98±.67점, 자기가치인식3.43±.76점 순

으로 나타났다. 대인관계능력의 문항평균은 3.87±.80점이고, 하위영역은 이해성 4.00±.95점, 민감성3.96±.94점, 의사소통3.91±.91점, 신뢰감3.87±.87점, 친근감3.64±.63점, 개방성3.59±.86점 순으로 나타났다<표2>.

표 2. 간호대학생의 간호리더십, 소명의식 일가치감, 대인관계능력정도

Table 2. Nursing leadership, Calling, Value of work and Interpersonal relationships of subjects (N=187)

Variables	Category	item	M±SD	Item M±SD
Nursing leadership		30	118.05±15.72	3.94±.52
	Community application	2	7.88±1.35	3.94±.68
	Decision making	5	19.28±3.51	3.86±.70
	human relationship	7	28.33±3.82	4.05±.55
	Learning ability	4	15.47±2.53	3.87±.63
	Learning ability	3	10.70±2.03	3.57±.68
	Self-understanding	6	24.15±3.47	4.03±.58
	Group activity	3	12.25±1.76	4.08±.59
Calling		12	43.87±6.45	3.66±.54
	Transcendent Summons	4	12.19±2.67	3.05±.67
	Purpose/Meaning	4	15.79±2.81	3.95±.70
	Prosocial Motivation	4	15.89±2.66	3.97±.67
Value of work		14	54.72±8.07	3.91±.58
	Work-related value	3	12.59±1.69	4.20±.56
	Self-related value	3	10.29±2.27	3.43±.76
	Value-related emotion	8	31.84±5.39	3.98±.67
Interpersonal relationships		18	69.61±14.34	3.87±.80
	Communication	3	11.73±2.72	3.91±.91
	Trust	3	11.60±2.62	3.87±.87
	Familiarity	3	10.91±1.90	3.64±.63
	Sensitivity	2	7.91±1.87	3.96±.94
	Openness	4	14.37±3.45	3.59±.86
	comprehensibility	3	11.99±2.85	4.00±.9

### 3. 간호리더십, 소명의식, 일가치감, 대인관계능력 간의 상관관계

간호대학생의 간호리더십, 소명의식, 일가치감, 대인관계능력간의 관계를 살펴본 결과, 간호리더십은 소명의식( $r=.626, p<.001$ ), 일가치감( $r=.730, p<.001$ ), 대인관계능력( $r=.267, p<.001$ )와 정적 상관관계를 나타내었다 <표3>.

Calling	.452	.172	.185	2.629(.009)
Value of work	1.130	.133	.580	8.479(.000)
Interpersonal relationships	.118	.056	.108	2.120(.035)
F =80.300**		R <sup>2</sup> =.568		

표 3. 간호대학생의 간호리더십, 소명의식, 일가치감 대인관계능력 간의 상관관계

Table 3. Correlation Nursing leadership, Value of work, Calling and Interpersonal relationships (N=187)

	Nursing leadership	Calling	Value of work	Interpersonal relationships
Nursing leadership	1			
Calling	.626***	1		
Value of work	.730***	.703**	1	
Interpersonal relationships	.267***	.299**	.178*	1

\* $p<.05$  \*\* $p<.01$  \*\*\* $p<.001$

### 4. 간호대학생의 간호리더십에 미치는 영향요인

간호대학생의 소명의식, 일가치감, 대인관계능력이 간호리더십에 미치는 영향요인을 파악하기 위하여, 해당변수들을 독립변수로 지정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀분석의 가정을 검정한 결과, Durbin-Watson 값은 2.096으로 2에 근접하여 자기상관이 없었고, 독립 VIF 값은 10미만으로 공선성 통계량에 문제가 없었다. 따라서, 회귀모형을 분석한 결과 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며( $F=80.30, p<.001$ ), 설명력은 56.8%나 타났다. 간호리더십에 영향을 미치는 요인은 소명의식( $\beta=.185, p<.01$ ), 일가치감( $\beta=.580, p<.001$ ), 대인관계능력( $\beta=.108, p<.05$ )으로 나타났다<표 4>.

표 4. 간호대학생의 간호리더십에 미치는 영향요인

Table 4.. Factors Influencing Nursing leadership (N=187)

Variables	B	SE	$\beta$	t
Constant	28.115	6.144		4.576(.000)

## IV. 논의

본 연구는 간호대학생의 간호리더십에 미치는 영향요인을 파악하여, 간호리더십 역량개발 교육연구의 기초자료로 제공하고, 대학의 교육자료를 구성하는데 기여하고자 시도되었다.

간호대학생의 간호리더십은 본 연구결과 5점 만점에 평균평점 3.94±.52점으로 중간수준 이상임을 확인하였다. 간호리더십의 하위 영역별로 살펴보면, 그룹활동기술 4.08±.59점, 인간관계기술 4.05±.55점, 자기이해기술 4.03±.58점, 커뮤니케이션기술 3.94±.68점, 학습능력기술 3.87±.63점, 의사결정기술 3.86±.70점, 조직관리기술 3.57±.68점 순으로 나타났다. 본 연구와 다른도구지만, 5점만점의 간호리더십을 비교하면, 간호학과 4학년 학생들의 셀프리더십을 조사한 연구에서[17] 3.84±0.52점으로 나타나 유사한 결과를 보였다. 1학년 간호대학생 신입생 대상으로 한 연구에서의[18] 셀프리더십 정도는 3.55±.51점보다 높은 수준으로, 간호대학생은 저학년에서 고학년으로 학년이 올라감에 따라 리더십 정도가 다소 향상됨을 확인하였다. 간호학과의 커리큘럼은 학습자들이 문제를 대처하고 해결하기위한 방법을 터득시키기 위해 PBL등 교수법을 활용하고, 간호인증평가에서도 교과목에서 어떤 교수법이 활용되었는지 확인한다. 이러한 교수법들이 학생들의 셀프리더십, 간호리더십에 영향을 미쳤을 것으로 생각된다[19].

소명의식은 본 연구결과 5점 만점에 평균평점 3.66±.54점이고, 하위영역은 친사회적 지향 3.97±.67점, 목적/의미 초점 3.95±.70점, 초월적부름 3.05±.67점 순으로 나타났다. 본 연구와 같은 도구로 1~4학년 간호대학생의 소명의식을 조사한 연구는[9] 3.45±.57점으로 본 연구가 약간 높게 나타났다. 소명의식이 있는 사람들은 자신의 일에 가치와 의미를 부여하고, 일을 수단으로 보지 않으며 성취감과 만족도를 느낀다고 보고하였다[20]. 본 연구에서는 중간점수 이상으로, 간호대학생들

의 소명의식을 통해 자신이 선택한 전공에 만족하고, 재정적 보상수준을 떠나 일의 만족감을 느낄 것이라 기대할 수 있다.

일가치감은 본 연구결과 5점 만점에 평균평점 3.91±.58점이고, 하위영역은 일가치인식4.20±.56점, 가치 충족정서3.98±.67점, 자기가치인식3.43±.76점 순으로 나타났다. 간호학생을 대상으로 일가치감을 본 선행연구는 찾기 어려워 직접 비교는 힘든실정이지만, 3개월이상 근무한 간호사들 대상으로 한 연구에서의[21] 일가치감 3.42±.64점보다 높게 나타났다. 이는 임상현장에 투입되기 전 학생들은 이론으로 간호와 자신의 가치를 높게 평가하는 경향이 반영된 것으로 생각된다. 조직의 일에 대한 긍정의 마음을 가지도록 하는 경우, 업무관련 문제를 극복하는데 유용하다고 보고하며[22], 타인을 도움으로서 만족감과 뿌듯함을 느끼고, 자신의 일을 더욱 가치있게 평가할 수 있도록 해야한다[23].

대인관계는 본 연구결과 5점 만점에 평균평점 3.87±.80점이고, 하위영역은 이해성 4.00±.95점, 민감성 3.96±.94점, 의사소통3.91±.91점, 신뢰감3.87±.87점, 친근감3.64±.63점, 개방성3.59±.86점 순으로 나타났다. 동일한 도구로 간호대학생을 대상으로 조사한 연구에서 3.88±.42점으로[24] 유사한 결과가 나타났다. 그러나 간호사를 대상으로 한 연구에서는 대인관계능력이 이보다 낮았고[25-26], 하위영역에서는 개방성, 즉 상대방에게 솔직하고 정확하게 전달하는 영역이 가장어렵게 동일하게 나타났다. 임상현장에서 환자나 보호자에게 자기표현을 할수 있도록 훈련이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 간호리더십에 영향을 미치는 요인은, 소명의식, 일가치감, 대인관계능력이었고 이들의 설명력은 56.8%로 높게 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 간호대학생의 간호리더십역량 강화 교육프로그램을 개발하는데, 지식과 태도 측면에서 통합적 접근을 해야한다. 간호리더십 강화를 위해 전문직 지식과 간호술기 뿐만 아니라, 소명의식과 일가치감을 더하여 전문직으로서 지식과 소양을 갖추고 건강을 돌보는데 사회적 책임의식을 발휘할 수 있도록 해야겠다.

## V. 결 론 및 제 언

본 연구는 4학년 간호대학생들의 간호리더십, 소명

의식, 일가치감, 대인관계능력 정도를 확인하고, 간호리더십에 영향을 주는 요인을 파악하여 간호리더십 역량을 강화하는 프로그램 마련을 위한 기초자료 제공위해 시도되었다. 간호리더십에 영향을 미치는 요인은 소명의식, 일가치감, 대인관계능력이었고 이들의 설명력은 56.8%이었다. 간호리더십은 간호현장에서 간호관리자 뿐만 아니라 신규간호사가 간호를 시작하는 순간부터 그 역할이 이루어져야한다. 간호사에게 간호리더십은 질 좋은 간호를 제공하기 하고 협력관계를 이끌어낼 수 있는 필수 역량이며, 간호경쟁력이 되므로, 그들에게 도움 줄 수 있는 교육 및 중재프로그램 개발을 위한 기초 자료를 제공하였다는데 의의가 있다. 그러나 본 연구는 일지역의 간호대학생을 대상으로 한 연구이므로, 결과를 일반화하기 어려움이 있다. 본 연구를 바탕으로 간호리더십, 소명의식, 일가치감, 대인관계 능력을 강화하기 위해 이미 간호교육기관에서 적용하고 있는 교과 및 비교과프로그램들의 결과를 검증하는 후속연구를 제안한다.

## References

- [1] L.L. Xie, J. Lu, and C.A. Joo. "A study on the research trends of college students' leadership in Korea," *Journal of Educational Innovation Research*, Vol. 26, No. 2, pp. 25-46, 2016.
- [2] E.K. Kim, "The development of a nursing leadership competency model," *Journal of Military Nursing Research*, Vol. 26, No. 2, pp. 5-22, 2008.
- [3] D.L. Huber, "Leadership & nursing care management(5th), translators, Paju, Hyunmoonsa 2017.
- [4] S.M. Kim, M.H. Seo, S.H. Jeong, H.S. and Kim, Y.L. Kim, "A literature re-view of research on leadership of Korean hospital nurse," *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 25, No. 5, pp. 404-423, 2019. <https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.5.404>
- [5] Korean Accreditation Board of Nursing Education. *Nursing Education Certification Criteria*. [Internet], Seoul, 2019. Available from: <http://www.kabone.or.kr>
- [6] B.J. Dik, and R.D. Duffy, "Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice," *The Counseling Psychologist*, Vol. 37, pp. 424-450, 2009.
- [7] A.R. Elangovan, C.C. Pinder, and M. McLean,

- “Callings and organizational behavior,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 76, pp. 428–440, 2010.
- [8] M.J. Kim and K.J. Kang, “The Influence of Calling, Work Values and Adaptation Resources on the Nursing Students’ College Adjustment,” *JOURNAL OF FISHERIES AND MARINE SCIENCES EDUCATION*, Vol. 28, No. 3, pp. 667–677, 2016. UCI : G704-001373.2016.28.3.009
- [9] S.Y. Lee, and S.B. Je, “The Effect of Career Values and Calling on Career Attitude Maturity of Nursing Students,” *The Journal of Humanities and Social science (HSS21)*, Vol. 11, No. 5, pp. 231–246, 2020.
- [10] D.G. Oh, “Effect of perceived value of Work(PVW) on job effectiveness,” *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 17, No. 3, pp. 375–399, 2004.
- [11] H.J. Yun, “Analysis of Research Trends in Korea on Nursing Leadership Research Using Topic Modeling,” *The Journal of the Convergence on Culture Technology(JCCT)*, Vol. 9, No. 2, pp.451–457, March 31, 2023.
- [12] S.J. Kim, “Effects of Leadership, Critical Thinking Disposition, Professional Self-conception of Nurse on Happiness in Nursing Students,” *Journal of Korean Acad Fundam Nurs*, Vol. 25, No.1, pp. 1–10, February, 2018. DOI: <https://doi.org/10.7739/jkafn.2018.25.1.1>
- [13] C.W. Choi “ A Study on the variables associated with youth leadership life skills,” A Dissertation for the Doctor of Philosophy in Education Graduate School, Seoul National University, 2001, Seoul.
- [14] S.H. Oh, “The effect of calling on continuous learning activity : the mediating role of achievement goal orientation and the moderating role of perceived learning support,” Dept of Psychology The Graduate School Yonsei University, 2014, Seoul.
- [15] A. Schlein, & B.G. Guernsey, “Relationship enhancement,” Sanfrancisco, CA: Josey-Bass, 1971.
- [16] H.S. Jang, and B.Y. Choi, “The Effect of Adolescent’s Background, Family Self-Esteem, Interpersonal Relations Disposition on Etiquette Implementation,” *Journal of Korean Family Resource Management Association*, Vol.13, No.2, pp. 23–41, 2009. UCI : G704-001513.2009.13.2.008
- [17] S.H. Lee, and J.S. Kim, “The Influence of Nursing Student’s Creativity, Compassionate Competence, Self-Leadership upon Problem-solving Ability,” *The Society of Convergence Knowledge Transactions*, Vol.8, No.4, pp.71–80, 2020. <https://doi.org/10.22716/sckt.2020.8.4.037>
- [18] S.Y. Bang, “The Effects of Self-Leadership, Humanity, and Resilience of Nursing Students on College Life Adaptation,” *Journal of Digital Convergence*, Vol. 19, No. 6, pp. 409–418, 2021.
- [19] J.H. Park, “Effect of PBL on Self Leadership, Nursing Leadership, Confidence in Nursing Students Applying Flipped Learning,” *International Journal of Advanced Culture Technology(IJACT)*, Vol. 9, No. 4, pp. 162–168, 2021. DOI <https://doi.org/10.17703/IJACT.2021.9.4.162>
- [20] J.B.J. Dik, B.M. Eldridge, M.F. Steger, and R.D. Duffy, “Development and validation of the calling and vocation questionnaire(CVQ) and brief calling scale (BCS),” *Journal of Career Assessment*, Vol. 20, No. 3, pp. 242–263, 2012. <https://doi.org/10.1177/1069072711434410>
- [21] Y.M. Yoon, and C.H. Woo, “Convergence Effects of Perceived Value of Work and Organizational Communication Satisfaction on Nursing Confidence of Nurses in Convalescent Hospital,” *Journal of Digital Convergence*, Vol. 18, No. 8, pp. 293–299, 2020. <https://doi.org/10.14400/JDChttps://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.8.293>
- [22] J. Kim, S.Y. Jeong, S.H. Kim and J.O. Kim. “Predictors of Emotional Labor and Job Stress on Burnout of Nurses in Long-term Care Hospitals,” *Journal of Korean Gerontological Nursing*, Vol. 16, No. 2, pp. 130–140, 2014. DOI : 10.17079/jkgn.2014.16.2.130.
- [23] J. López, J. López-Arrieta and M. Crespo. “Factors associated with the Positive impact of Caring for Elderly and Dependent Relatives,” *Archives of Gerontology and Geriatrics*, Vol. 41, No. 1, pp. 81–94, 2005. DOI : 10.1016/j.archger.2004.12.001
- [24] S.A. Choi, M.H. Ryu, J.H. Yoo, and S.H. Park, “The Influence of Interpersonal relationship, Satisfaction in Major, and Resilience on Nursing Students’ Adaptation to College in COVID-19 Crisis Situation,” *Journal of the Korean Data Analysis Society*, Vol.25 No.1, pp. 333–346. 2023. DOI : 10.37727/jkdas.2022.25.1.333
- [25] H.R. Ko and J.H. Kim, “The Clinical Nurses’ Emotional Intelligence, Interpersonal Relationship, and Job Satisfaction,” *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 20, No.3, pp.413–423, 2014.
- [26] H.J. Yi, “The Effect of Clinical Nurses’ Interpersonal Competency and Communication

Competency on Job Satisfaction,” [dissertation].  
Chodang University; Korea, 2017.