

# 간호리더십 함양을 위한 학습성과 평가체계 연구

정희영<sup>1</sup> · 표은영<sup>2</sup> · 성미라<sup>3</sup> · 최은진<sup>4</sup> · 박소영<sup>5</sup>

<sup>1</sup>부산여자대학교 간호학과, 교수 · <sup>2</sup>경인여자대학교 간호학과, 부교수

<sup>3</sup>용인예술과학대학교 간호학과, 부교수 · <sup>4</sup>울산과학대학교 간호학부, 교수

<sup>5</sup>용인예술과학대학교 간호학과, 조교수

## A Study on the Program Outcome Evaluation System for Enhancing Nursing Leadership

Heeyoung, Jung<sup>1</sup> · Eun Young, Pyo<sup>2</sup> · Mi Ra, Sung<sup>3</sup>

Eun Jin, Choi<sup>4</sup> · So Young, Park<sup>5</sup>

<sup>1</sup>*Department of Nursing, Busan Women's College, professor*

<sup>2</sup>*Department of Nursing, Kyung-In Women's University, Associate professor*

<sup>3</sup>*Department of Nursing, Yong-In Arts & Science University, Associate professor*

<sup>4</sup>*Department of Nursing, Ulsan College, Professor*

<sup>5</sup>*Department of Nursing, Yong-In Arts & Science University, Assistant professor*

한국간호연구학회지 『별책』 제8권 제1호 2024년 3월

The Journal of Korean Nursing Research

Vol. 8, No. 1, March. 2024



# 간호리더십 함양을 위한 학습성과 평가체계 연구

정희영<sup>1</sup> · 표은영<sup>2</sup> · 성미라<sup>3</sup> · 최은진<sup>4</sup> · 박소영<sup>5</sup>

<sup>1</sup>부산여자대학교 간호학과, 교수 · <sup>2</sup>경인여자대학교 간호학과, 부교수  
<sup>3</sup>용인예술과학대학교 간호학과, 부교수 · <sup>4</sup>울산과학대학교 간호학부, 교수  
<sup>5</sup>용인예술과학대학교 간호학과, 조교수

## A Study on the Program Outcome Evaluation System for Enhancing Nursing Leadership

Heeyoung, Jung<sup>1</sup> · Eun Young, Pyo<sup>2</sup> · Mi Ra, Sung<sup>3</sup>  
Eun Jin, Choi<sup>4</sup> · So Young, Park<sup>5</sup>

<sup>1</sup>*Department of Nursing, Busan Women's College, professor*

<sup>2</sup>*Department of Nursing, Kyung-In Women's University, Associate professor*

<sup>3</sup>*Department of Nursing, Yong-In Arts & Science University, Associate professor*

<sup>4</sup>*Department of Nursing, Ulsan College, Professor*

<sup>5</sup>*Department of Nursing, Yong-In Arts & Science University, Assistant professor*

### Abstract

**Purpose :** This study aims to develop an evaluation system for assessing the learning outcomes and achievements of leadership development programs intended for personal and professional growth. **Method :** The research involved measuring the leadership qualities of nursing students, nursing educators, and clinical nurses through surveys, analyzing their general characteristics and nursing leadership scores. Additionally, a comparative analysis of existing leadership-related evaluation systems from 18 universities was conducted. The development of the leadership learning outcome evaluation system followed the procedures outlined in the evaluation system development. **Results :** The priorities of nursing leadership demands were different among nursing students, nursing educators, and clinical nurses. Nursing students identified major professional competence (4.43 points) as most crucial, while nursing educators and clinical nurses emphasized that communication skills (4.77 points, 4.82 points) were the most important. The analysis of existing leadership evaluation systems revealed a variety of components, including structure and criteria, performance standards, and achievement levels, performance levels, goal attainment, related courses and extracurricular activities, evaluation (timing, methods, tools, stakeholders, etc.), results analysis (stakeholders, disclosure status, disclosure methods, etc.), and improvements (evaluation and improvement timing). **Conclusion :** The program learning outcome evaluation system should undergo continuous improvement through regular analysis and feedback. This process will enhance the leadership skills of prospective nurses, enabling them to adapt to the evolving nursing and healthcare environment.

**Key words :** Nursing, Leadership, Evaluation, System

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

대한간호협회(Korean Nurses Association, KNA)에서는 간호를 모든 개인, 가정, 지역사회를 대상으로 건강회복, 질병예방, 건강의 유지와 증진을 도와주는 활동으로 정의하고 있다[1]. 이는 오늘날 간호사의 역할이 질병관리에만 국한된 것이 아니며, 간호대상자 또한 개인을 넘어 지역사회로 확대되어 그 기대감이 크다는 것을 내포하고 있다. 이러한 기대감의 충족을 위해 간호사에게는 직무와 관련된 지식의 습득은 물론 주어진 역할수행을 충분히 해낼 수 있는 리더십 역량이 요구된다[2].

리더십이란 조직의 공동목표를 달성하기 위해 개인이나 집단이 스스로 활동할 수 있도록 리더가 영향력을 행사하는 것으로[3], 간호조직에서는 간호업무 대부분이 간호사 개인의 단독업무가 아닌 부서 단위에서 구성원들과 협력하면서 수행하게 된다. 따라서, 간호리더십은 간호업무를 수행하는 구성원들이 성과를 달성하는데 필요한 내재적 특성이라고 볼 수 있으며[4], 간호리더에게만 요구되는 능력이 아니라[5] 모든 간호사가 간호직무를 시작하는 그 순간부터 자연스럽게 갖추어야 할 역량이라고 할 수 있다[6].

한국간호교육평가원(Korean Accreditation Board Of Nursing Education, KABONE)은 2021년 4주기 간호교육인증평가 설명회를 통해 지속적인 보건의료 환경변화에 따라 다양화된 간호사의 역량 요구를 반영하여 간호학의 특성 및 성과기반 평가체계를 유지하고, 3주기에 제시하였던 프로그램 학습성과(Program Outcome, PO) 12개를 8개로 개정하고, 8개 범주별 29개의 간호교육역량을 PO와 연계하여 발표하였다[7]. 이에 국내 간호교육기관에서는 보건의료현장에서 요구되는 간호역량을 갖춘 학생을 배출하기 위해 학습자의 역량 개발에 중점을 두고 대학의 인재상과 한국간호교육평가원이 제시한 PO와 학습성과별 역량을 반영하여 졸업 시점에 성취해야 할 역량으로 PO를 설정하고 이를 달성하고자 노력하고 있다[7].

이중 리더십은 교육과 훈련으로 개발되고 문화, 환경 및 상황에 따라 발현되는 능력으로[8], 한국간호교육평가원에서는 8개의 PO 중 간호학생이 성취해야 할 학습성으로 ‘PO7. 개인과 전문직 발전을 위한 리더십을 개발한다.’를 선정하여 간호사가 되기 이전부터 간호리더십을 이해하고 발휘할 수 있는 능력을 갖추도록 요구하고 있다[7]. 간호리더십은 급변하는 보건의료계의 변화에 혁신적으로 대응하고, 간호조직의 목표를 효과적으로 달성하는데 필요한 역량으로[9] 최근에는 간호활동영역의 확대와 더불어 간호리더십이 간호조직 관리자와 구성원 간의 관계에 미치는 영향력과 간호의 질과 효율성을 높이는 간호사들의 업무 주도성 및 전문성을 향상시키는데 그 중요성이 강조되고 있다[10].

현재 간호교육기관에서는 프로그램 학습성과 기반의 교육체계 구축과 지속적인 간호교육 프로그램의 개선 과정을 통해 간호교육의 질 관리에 부단한 노력을 기울이고 있다. 이에 본 연구는 간호리더십 함양을 위해 간호대학생, 간호교육자, 임상간호사가 인지하는 간호리더십을 확인하고, 연구 시점에서 간호교육기관에 적용되고 있는 간호리더십 관련 평가체계를 분석하여 4주기 간호교육인증에 적합한 간호리더십 함양을 위한 평가체계를 개발하고자 하였다. 더불어 평가체계 개발을 통해 각 간호교육기관에서 ‘간호리더십’ 관련 학습성과의 평가체계 개발 및 개편시 방향성을 제시하기 위해 실시되었다.

### 2. 연구목적

본 연구는 한국간호교육평가원에서 제시한 4주기 간호교육인증에 부합하는 PO7의 간호리더십 함양을 위한 평가체계를 개발하고자 시도되었다. 이를 위해 간호대학생, 간호교육자, 임상간호사가 요구하는 간호리더십을 확인하고, 현재 간호교육기관에서 적용하고 있는 간호리더십 관련 학습성과 평가체계 분석을 기반으로 4주기 간호교육인증에 부합하는 간호리더십 함양을 위한 학습성과 평가체계를 개발하고자 한다. 본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호대학생, 간호교육자, 임상간호사가 요구하는 간호리더십을 확인한다.
- 2) 간호교육기관에서 적용하고 있는 간호리더십 함양을 위한 학습성과 평가체계를 분석한다.
- 3) 예비간호사의 간호리더십 함양을 위한 학습성과 평가체계를 개발한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 4주기 한국간호교육평가원이 제시한 8개의 프로그램 학습성과(PO) 중 PO7의 간호리더십 함양과 관련한 평가체계를 개발하기 위한 방법론적 연구이다.

### 2. 연구 절차 및 연구도구

#### 1) 간호대학생, 간호교육자, 임상간호사가 요구하는 예비간호사 간호리더십의 핵심 요소

간호리더십 함양을 위한 학습성과 평가체계를 확인하기 위해 간호대학생, 간호교육자, 임상간호사가 요구하는 간호리더십을 확인하였다. 이를 위해 Kim과 Hong[10]이 개발한 ‘간호대학생의 간호리더십 측정을 위한 학습성과 평가도구’를 개발자의 허락을 받아 간호교육전문가 3인이 내용타당도를 검토한 후 수정·보완하여 이용하였다. 원 도구는 5개 요소(책임감, 자기주도성, 자기통제, 전공역량, 소통), 총 31문항, Likert형 5점 척도(‘전혀 그렇지 않다’ 1점~‘정말 그렇다’ 5점)로 구성되어 있으며, 간호대학생 스스로 자신의 간호리더십 역량과 일치하는 정도의 점수가 높을수록 간호리더십 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서는 예비간호사에게 요구되는 간호리더십 역량으로 문항을 수정·보완하여 사용하였고, 점수가 높을수록 간호리더십 요구도가 높음을 의미한다. 원 도구의 신뢰도는 Cronbach’s alpha .96이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 .97이었다.

#### 2) 3주기 간호리더십 프로그램 학습성과 평가체계 분석

4주기 ‘PO7. 개인과 전문직 발전을 위한 리더십을 개발한다.’는 3주기 간호교육인증평가에서 제시하였던 ‘간호리더십의 원리를 비교분석한다.’와 ‘간호 팀 내 리더십을 발휘한다.’를 통합한 학습성과로 3주기 학습성과 평가체계를 분석함으로써 공통점이나 수정·보완해야 할 부분들이 있는지 확인하기 위해 설문조사 및 분석을 실시하였다. 평가체계 분석 항목은 간호리더십 구성, 수행준거, 성취수준, 수행수준, 달성목표 설정, 교과 및 비교과과정 연계, 평가주체, 평가도구, 평가방법, 가중치 반영 여부, 최종평가 시기, 추가 달성도 평가, 평가분석 주체, 개선구조, 성과 달성도 공개 여부 및 공개 방법, 평가체계의 점진 주기 및 개선 주기 등을 포함하였다.

#### 3) 평가체계 개발 절차

프로그램 학습성과 평가체계 개발은 Zimmario의 루브릭 개발절차를 근거로 Kim 등[4]이 개발한 6단계 평가체계 개발 절차를 기반으로 다음과 같이 진행하였으며, Table 1에 제시하였다.

- 1단계 : 수행 준거 설정을 위한 핵심개념 결정
- 2단계 : 수행준거 및 수준, 성취수준, 교과목 연계 설정
- 3단계 : 목표설정
- 4단계 : 평가시기, 방법, 도구, 루브릭 선정
- 5단계 : 분석 및 공개와 개선
- 6단계 : 프로그램 학습성과 평가체계 완성

### 3. 연구대상

본 연구는 간호리더십 함양을 위한 학습성과 평가체계를 연구하기 위해 간호대학생, 간호교육자, 임상간호사들을 대상으로 간호리더십의 핵심요소를 구조화된 설문지를 통해 조사하였다. 연구대상 중 간호대학생은 한국간호전문대학간호학부(과)장협의회에 소속된 4개 간호교육기관의 간호학과에 재학 중인 120명을 편의표집 하였으며, 이중 응답이 불량한 7개의 설문지를 제외한 113부를 분석하였다. 간호교육자는

Table 1. Modified Program Outcomes Assessment System

Modified close -the -loop	Program outcomes		
	Meaning analysis	Concept and definition of nursing leadership	
	Implementation	Implementation level	Level 1, Level 2, Level 3
		Performance criteria	High, medium, low
		Education curriculum	Curriculum, extracurricular programs
	Achievement goal	Achievement goals according to performance level and achievement level	
	Evaluation	Evaluation method, assessment method, assessment tool, final evaluation	
		Grade/Semester, evaluation subject, weighted	
	Analysis & Open	Analysis subject, improvement structure, public method	
	CQI(continuous quality improvement)	System inspection cycle, improvement cycle, completion of evaluation system	

한국간호전문대학간호학부(과)장협의회에 소속된 대학의 간호학과에 재직 중인 교수 35명을 편의표집 하였으며, 최종 30부를 자료 분석에 사용하였다. 임상간호사는 연구자들이 재직하고 있는 지역의 의료기관에 재직 중인 현직 간호사를 대상으로 40명 편의표집 하였으며, 이 중 설문지의 응답 내용이 부실한 2부를 제외한 38부를 분석에 사용하였다. 또한 3주기 간호리더십 평가체계는 18개 대학의 평가체계를 수집하여 비교 분석하였다.

#### 4. 자료수집 방법 및 절차

본 연구의 대상자는 한국간호전문대학간호학부(과)장협의회에 소속된 대학의 간호학생과 간호교육자, 그리고 연구자가 소재한 지역 인근의 의료기관에 근무하는 임상간호사들이었다. 자료수집은 2023년 5월 15일부터 9월 30일까지 실시되었다. 연구자는 대상자에 대한 윤리적 부분을 고려하여 연구의 목적과 설문에 응답하는 방법을 설명하였다. 그리고 연구와 관련한 개인의 비밀 보장과 설문조사의 자료와 결과는 연구목적 이외에는 사용되지 않으며, 대상자가 원할 경우 언제든지 연구 참여를 철회할 수 있고, 철회에 따른 어떠한 불이익이 없음을 설명한 후 자료수집을 진행하였다. 설문조사는 본 연구의 목적을 충분히 이해하고, 연구 참여에 자발적으로 동의한 자에게 구조화된 설문내용을 대상자 본인이 직접 읽고 응답하도록

안내하였으며, 구글 URL로 작성하여 배부하고 회수하였다. 최종 분석에 사용된 자료는 간호대학생 113명, 간호교육자 30명, 임상간호사 38명, 간호교육기관 18곳을 최종 분석하였다.

#### 5. 자료분석

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 제시하였다.
- 2) 예비간호사에게 요구되는 간호리더십의 중요요소는 평균과 표준편차로 제시하였다.
- 3) 평가체계 비교분석은 수행준거, 핵심개념, 수행수준, 목표, 평가도구, 분석, 개선 및 공지방법 등으로 유목화하여 제시하였다.

### Ⅲ. 연구결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성

간호대학생, 간호교육자, 임상간호사의 일반적 특성은 Table 2에 제시하였다. 간호대학생의 일반적 특성은 남성(8.8%) 보다 여성(91.2%)이 많았고, 평균나이는 24.04(±7.03)세이며, 25세 미만이 81.5%로 가장 많았다. 전공만족도는 ‘만족한다’가 59.3%, ‘매우 만족한다’가 33.6%를 차지하여 대부분이 만족한 것으로

**Table 2.** General Characteristics of Nursing Students, Nursing Educators, and Clinical Nurses

Categories	Variables	N	%	M±SD
Nursing students (n = 113)	Gender	Male	10	8,8
		Female	103	91,2
	Age(year)	≤25	92	81,5
		26-30	11	9,7
		≥31	10	8,8
	Satisfaction with major	Highly satisfied	38	33,6
		Satisfied	67	59,3
		Dissatisfied	6	5,3
		Highly dissatisfied	2	1,8
	Volunteer hours	<20	13	11,5
		≥20, <50	34	30,1
		≥50, <100	29	25,7
		≥100	37	32,7
Nursing educators (n=30)	Leadership experience	Y	82	72,6
		N	31	27,4
	Age(year)	<50	14	46,7
		≥50	16	53,3
	Position	Professor	3	10,0
		Associate professor	12	40,0
		Assistant professor	15	50,0
	Teaching career(year)	<10	8	26,7
		≥10	22	73,3
	Main subjects	Adult nursing	9	30,0
		Nursing management	6	20,0
		Mental health nursing	5	16,7
		Women's health nursing	3	10,0
		Community nursing	3	10,
		Child nursing	2	6,7
		Others(basic nursing, etc.)	2	6,7
Clinical nurses (n=38)	Age(year)	<50	12	31,6
		≥50	26	68,4
	Position	Nursing department head	14	36,8
		Middle management nurse	19	50,0
		General nurse	5	13,2
	Clinical career(year)	<10	4	10,5
		10-19	2	5,3
		≥20	32	84,2
	Hospital size	Advanced general hospital	19	50,0
		General hospital	14	26,8
		Clinics and nursing hospitals	3	7,9
		Others	1	2,6
		No response	1	2,6

나타났다. 봉사시간은 100시간 이상이 32.7%로 가장 많았고, 20시간 미만이 11.5%로 가장 적었다. 리더십 경험은 72.6%에서 ‘있다’라고 응답하였다.

간호교육자의 일반적 특성은 평균연령이 49.67(±16.55)세로 50세 이상이 53.3%이었으며, 직급은 조교수(50%), 부교수(40%), 교수(10%) 순이었다. 교육경력은 평균 11.32(±4.51)년으로 10년 이상(73.3%)의 경우가 10년 미만(26.7%)보다 많았으며, 담당교과목은 성인간호학(30%), 간호관리학(20%), 정신간호학(16.7%) 등의 순으로 나타났다.

임상간호사의 일반적 특성은 평균연령 50.32(±6.15)세로 50세 이상이 68.4%이었으며, 직급은 중간관리자(50%), 간호부서장(36.8%), 일반간호사(13.2%) 순으로 중간관리자가 가장 많은 수를 차지하였다. 임상경력 은 평균 26.03(±8.26)년으로 20년 이상이 84.2%로 가장 많았고, 10년 미만이 10.5%로 가장 적었다. 근무하는 병원의 규모는 상급종합병원(50%)이 가장 많았고, 그 다음은 종합병원(26.8%)이 차지하였다.

## 2. 간호대학생, 간호교육자, 임상간호사가 요구하는 예비간호사 간호리더십의 핵심요소

간호대학생, 간호교육자, 임상간호사가 요구하는 예비간호사의 간호리더십에 필요한 핵심요소에 대한 응답결과는 Table 3에 제시하였으며, 집단별로 우선순위가 다르게 나타났다. 간호대학생은 전공역량(4.43±0.64)이 가장 높은 점수를 보인 반면, 소통능력(4.05±0.80)은 가장 낮은 점수를 나타내었다. 간호교육자와 임상

간호사는 소통능력(각각 4.77±0.50, 4.82±0.46)이 가장 높았고, 가장 낮은 요소는 간호교육자에서는 자기주도성(4.38±0.33), 임상간호사에서는 자기주도성(4.21±0.41)과 전공역량(4.21±0.58)으로 나타났다.

## 3. 3주기 간호리더십 프로그램 학습성과 평가체계 분석 결과

리더십 관련 기존 3주기 평가체계를 분석한 결과는 Table 4에 제시하였다. 리더십만으로 단일 PO를 구성한 평가체계를 적용하는 경우가 77.8%로 대부분이었고, 4개 대학에서는 다른 개념을 함께 포함하고 있었다. 수행준거(Performance criteria)는 대부분 제시하고 있었으며, 1개를 제시하는 경우가 50%로 가장 많았고, 수행준거를 제시하는 않는 경우도 있었다. 성취수준(Achievement level)은 대부분 3수준으로 설정하는 경우(38.9%)가 가장 많았고, 설정하지 않는 경우도 33.3%로 나타났다. 수행수준(Implementation level)은 1개교를 제외한 모든 대학에서 설정하고 있으며, 수준을 상, 중, 하 3개 수준으로 설정하는 경우가 대부분(94.4%)이었다. 달성목표는 80%가 ‘중’ 수준 이상을 달성하는 것을 목표로 설정한 경우(44.4%)가 가장 많았고, 70%가 ‘중’ 수준 이상을 달성하는 것을 목표로 설정한 경우(38.9%)가 뒤를 이었다. 교과과정과 비교과과정을 모두 연계하여 평가체계를 구성한 경우(94.4%)가 대부분이었으며, 연계된 교과목은 대부분 전공필수(83.3%)인 것으로 나타났다. 평가시행에 대한 응답 결과에서는 간접평가와 직접평가를 병행하는

**Table 3.** Key Elements of Nursing Leadership in Prospective Nurses as Required by Nursing Students, Nurse Educators, and Clinical Nurses

Variables	Nursing students (n=113)	Nursing educators (n=30)	Clinical nurses (n=38)
	M±SD	M±SD	M±SD
Responsibility	4.08±0.66	4.55±0.44	4.54±0.44
Self-direction	4.22±0.57	4.38±0.33	4.21±0.41
Self control	4.32±0.71	4.59±0.42	4.37±0.55
Major competency	4.43±0.64	4.40±0.68	4.21±0.58
Communication skills	4.05±0.80	4.77±0.50	4.82±0.46



Table 4. Leadership-related PO Evaluation System Analysis

(N = 18)

Characteristics	Categories	N	%
Leadership-related program outcomes(PO)	Single configuration with leadership only	14	77,8
	Consists of various concepts including leadership	4	22,2
Number of performance criteria	No	2	11,1
	Yes 1	9	50,0
	2	3	16,7
	3	2	11,1
	4	2	11,1
Achievement level	No	6	33,3
	Yes 1	1	5,6
	2	4	22,2
	3	7	38,9
Implementation level	No	1	5,6
	Yes(high, medium, low)	17	94,4
Achievement goals	No	1	5,6
	60% of the total number of people are at 'medium' level or higher	1	5,6
	70% of the total number of people are at 'medium' level or higher	7	38,9
	80% of the total number of people are at 'medium' level or higher	8	44,4
	90% of the total number of people are at 'intermediate' level or higher	1	5,6
Curriculum/extra-curricula course linkage	Link to curriculum	1	5,6
	Both courses are linked	17	94,4
Linked subjects	Liberal arts	1	5,6
	Major and other required subjects	2	11,1
	Required major subjects	15	83,3
Evaluation method	No evaluation	1	5,6
	Indirect evaluation	1	5,6
	Direct evaluation	7	38,9
	Indirect and direct evaluation	9	50,0
Evaluation subject	Professor in charge of PO-related subjects	14	77,8
	PO-linked subject professor, extracurricular manager professor, student	2	11,1
	PO-linked professor in charge of subject and professor in charge of extracurricular subject	1	5,6
	Student	1	5,6
Evaluation measurement	Other assessments, including exams	6	33,3
	Test	4	22,2
	Report	4	22,2
	Portfolio	2	11,1
	Self-assessment survey	1	5,6
	Other assessments other than exams	1	5,6
Evaluation tool	Leadership report	8	44,4
	Other assessments, including related subject exams	5	27,8
	Related subject tests	2	11,1
	Graduation exam	1	5,6
	Case report	1	5,6
	Portfolio	1	5,6
Weighted	No weighting	11	61,1
	Weighting is reflected according to contribution	7	38,9
Final evaluation grade / semester	4/2	13	72,2
	4/1	2	11,1
	Accumulated for all grades	3	16,7
Additional achievement evaluation	Evaluate only PO achievement	13	72,2
	Achievement evaluation including PO and CO	5	27,8
Analysis subject	Learning outcomes related committee	10	55,6
	Professor in charge of subject or extra-curricular	3	16,7
	No subject of evaluation analysis	3	16,7
	Learning outcomes committee and student support committee	1	5,6
	Curriculum-related committee	1	5,6

Table 4. (continued)

Characteristics	Categories	N	%
Improvement structure	Improvement of learning outcome evaluation system	5	27.8
	Analysis of non-achievers and feedback	3	16.7
	Curriculum reorganization, improvement of learning outcome evaluation system, analysis and feedback of non-achievers	3	16.7
	No improvement structure is presented	2	11.1
	Subject CQI	2	11.1
	Improvement of learning performance evaluation system, analysis and feedback of non-achievers, subject CQI	1	5.6
	Analysis and feedback of non-achievers, subject CQI	1	5.6
	Curriculum reorganization, improvement of learning outcome evaluation scale, subject CQI	1	5.6
Public or not	Open	14	77.8
	Not disclosed	2	11.1
	Not presented	2	11.1
Public method	Post on homepage	6	33.3
	Department faculty meeting	5	27.8
	Not disclosed	4	22.2
	Post on homepage and department faculty meeting	2	11.1
	Internal management system posting	1	5.6
System inspection cycle	Every 1 year	15	83.3
	Not checked	2	11.1
	Not presented	1	5.6
System improvement cycle	Every 4 year	6	33.3
	Not presented	5	27.8
	Every 1 year	4	22.2
	Every 5 year	1	5.6
	If necessary	1	5.6
	No improvement	1	5.6

경우가 50.0%로 가장 많았고, 직접평가만 시행하는 경우도 38.9%를 차지하였다. 평가주체는 PO와 연계된 교과 담당교수인 경우가 77.8%로 가장 많았으며, 평가방법은 리더십 보고서(44.4%), 관련 교과목 시험을 포함한 평가(27.8%) 순이었다. 최종 평가는 대부분 4학년 2학기(72.2%)에 진행하였고, 평가분석 주체는 학습성과 관련 위원회(55.6%)가 가장 많았다. 개선구조는 학습성과 평가체계 개선, 미달성자 분석 및 피드백, 교육과정 개편, 교과목 CQI(Continuous Quality Improvement) 등 다양한 방법으로 이루어지고 있었다. 달성도는 대부분(77.8%) 공개하고 있었으며, 공개방법은 학과홈페이지 게시(33.3%), 학과 교수회 공개(27.8%), 홈페이지와 교수회 공개(11.1%), 관리시스템에 게시(5.6%) 등이었고, 공개를 하지 않는 경우(22.2%)도 있었다. 평가체계 점검은 대부분 1년마다 점검(83.3%)하고 있었으며, 개선주기는 4년마다(33.3%), 1년마다(22.2%), 필요시마다(5.6%) 개선한다는 결과가 도출되었다.

#### 4. 간호리더십 프로그램 학습성과(PO) 평가체계 모델 제시

간호대학생, 간호교육자, 임상간호사를 대상으로 조사한 간호리더십 분석결과와 기존에 개발된 3주기 간호리더십 프로그램 학습성과 평가체계를 분석한 결과를 기반으로, 본 연구에서 개발한 간호리더십 프로그램 학습성과 평가체계 모델은 Table 5에 제시하였다.

프로그램 학습성과는 4주기 한국간호교육평가원이 제시한 ‘개인과 전문직 발전을 위한 리더십을 개발한다.’를 기반으로 정의와 개념을 분석하였다. 한국간호교육평가원이 제시한 8개의 PO 특성에 따른 구분 중 간호리더십은 ‘7. 전문성과 리더십’ 범주에서 4개의 하위 역량 즉, ‘7.1. 자아 성찰을 통하여 전문직 역량을 개발한다.’, ‘7.2. 리더십을 개발한다.’, ‘7.3. 의사결정과 행동에 영향을 미치는 요인을 확인한다.’, ‘7.4. 간호전문직 발전을 위한 활동에 참여한다.’ 역량을 포함하고 있다. 하위 역량은 간호교육 프로그램 이수를 통

**Table 5.** Evaluation System Model of Nursing Leadership Program Outcome

Program outcome	Develop leadership for personal and professional development	
Meaning analysis	Nursing leadership in prospective nurses implies the development of leadership through self-reflection, identifying factors influencing decision-making and actions, and participation in activities for the advancement of the nursing profession, thereby fostering personal growth and professional development	
Implementation level	Level 1(Basic)	Understand nursing leadership and recognize the importance and necessity of qualifications as a leader
	Level 2(Enhanced)	Acquire the techniques by nursing leadership properties and carry out activities to build qualifications as a leader
	Level 3(Advanced)	Evaluate and analyze whether nursing leadership is appropriately used in a given situation, improve the result, and apply it to other situations
Performance criteria	High	Excellent ability to achieve goals for personal growth and professional development using nursing leadership
	Medium	Appropriate ability to achieve goals for personal growth and professional development using nursing leadership
	Low	Lack of ability to achieve goals for personal growth and professional development through nursing leadership
Education curriculum	Curriculum	Nursing leadership is operated and evaluated by reflecting it in the learning goals of related subjects
	Extracurricular programs	Nursing leadership is operated and evaluated by reflecting it on the goals of the extracurricular course
Achievement goal	80% of all citizens have achieved 'medium' level or higher or 70% of all citizens have achieved 'medium' level or higher	
Evaluation method	Evaluate using direct or indirect evaluation methods, or a hybrid method combining the two	
Assessment method	Evaluation through tests, reports, portfolios, self-evaluation surveys, time and frequency of leadership activities, etc.	
Assessment tool	Evaluation through test papers, evaluation scorecards, questionnaires, observation checklists, etc.	
Final evaluation grade / semester	Final evaluation in the graduation semester by accumulating all semesters and grades	
Evaluation subject	Evaluated by the professor in charge of the leadership-related course or comparative course	
Weighted	No weights reflected, or weight is reflected according to contribution	
Analysis subject	Conduct analysis of evaluation results centered on learning outcome committees and professors in charge of related subjects or extracurricular subjects	
Improvement structure	Reflected in improving the learning performance evaluation system, analysis and feedback of non-achievers, curriculum reform, and subject CQI, etc.	
Public method	Results are posted on the website, department faculty meetings, and internal management system according to member requests and agreements	
System inspection cycle	Annual evaluation system inspection	
Improvement cycle	Improvement of evaluation system every 1 to 4 years	

해 졸업 시점에 달성할 것으로 기대되는 지식·기술·태도 등의 행동 특성을 프로그램 학습성과별로 구체화하여 제시한 하위 역량을 의미한다. 따라서 간호리더십이라는 프로그램 학습성과를 달성하기 위해 간호

학생은 자아 성찰, 의사결정과 행동에 영향을 미치는 요인 확인, 간호전문직 발전을 위한 활동 참여 등을 통해 리더십을 개발하고 개인적인 성장과 전문성을 발전시켜야 한다.

수행수준은 간호리더십을 이해하고 인식하는 수준을 Level 1(기초)로, 기술을 습득하고 자질을 갖추기 위한 활동을 수행할 수 있는 수준을 Level 2(향상), 상황에 맞게 적절하게 적용할 수 있는 수준을 Level 3(심화)으로 도출하였다. 교과과정과 비교과과정 중 필요한 과정에 연계하여 학습목표를 반영하도록 제시하였으며, 간호리더십은 인지적, 정의적, 심동적 영역이 함께 이루어져야 하는 능력으로 교과과정뿐만 아니라 비교과과정을 연계하여 지식, 기술, 태도를 평가하여야 한다. 또한 간호대학생은 전공역량을 가장 중요한 핵심요소로 생각하고 있는 것과 연계하여 간호리더십의 요소 중 전공역량을 연계하여 평가할 수 있도록 해야 한다.

학습성과 달성도에는 달성수준과 달성목표를 포함하였으며, 달성수준은 간호리더십을 활용하여 개인의 성장과 전문성 발전을 위한 목표를 달성할 수 있는 능력이 탁월한 경우 ‘상’, 적당한 경우 ‘중’, 부족한 경우 ‘하’로 정의하였다. 달성목표는 전체 인원 중 80%(또는 70%) 이상이 ‘중’ 수준 이상 달성을 목표로 선정하여 최소 필수 달성 목표를 선정하였다.

학습성과 성취도 평가에는 평가방식과 평가도구, 평가시기, 평가주체, 평가결과 분석 등을 포함하였고, 평가방식은 직접 또는 간접 평가방식을 사용하거나, 두 가지 방식을 결합한 하이브리드 접근법을 평가를 제시하였다. 평가방법은 시험, 보고서, 포트폴리오, 자가평가 설문, 리더십 활동 시간 및 횟수 등 리더십을 반영할 수 있는 다양한 평가를 제시하였다. 평가도구는 이론적인 지식을 평가할 수 있는 시험지, 평가 점수표, 설문지 등과 통합적 사고를 바탕으로 실행 능력 등을 평가할 수 있는 관찰 체크리스트 등의 도구를 활용할 수 있다. 평가시기는 최종 4학년 2학기(졸업학기)에 평가되되 저학년부터 고학년까지 교과 및 비교과에 연계된 리더십 프로그램에 참여한 누적성과를 반영하여 최종 평가하는 것을 제시하였다. 평가주체는 리더십 PO를 연계한 교과 또는 비교과과정을 담당하는 교수가 시행하고, 평가 점수를 그대로 반영하는 것을 기본으로 하되, 필요에 따라 점수의 기여도를 반영하여 가중치 적용이 가능하다. 성취도 평가 결과에

대한 분석은 통합 분석이 가능한 학습성과 관련 위원회 또는 연계 교과나 비교과 담당교수 중심으로 평가결과 분석을 시행할 수 있다.

프로그램 학습성과와 교육목표 달성정도의 평가 및 분석과 피드백을 통한 품질개선이 지속적으로 이루어져야 하며, 학습성과 평가체계 개선뿐만 아니라 미달성자 분석 및 피드백, 교육과정 개편, 교과목 CQI 등을 통해 차기 교육에 반영하여야 한다. 분석결과와 달성도 등은 구성원의 요구와 합의를 거쳐 홈페이지, 학과 교수회의, 내부 관리시스템 등에 게시할 수 있다. 평가체계는 매년 졸업생을 대상으로 도출된 결과를 토대로 점검하여야 하며, 짧게는 1년 길게는 4년마다 평가체계 개선을 통해 지속적인 질 개선이 필요하다.

## IV. 논 의

본 연구는 한국간호교육평가원에서 제시한 프로그램 학습성과 중 ‘PO7. 개인과 전문직의 발전을 위한 리더십을 개발한다.’에 대한 학습성과 달성도를 평가하기 위한 평가체계를 개발하고자 시도되었다.

한국간호교육평가원은 기존 3주기 간호교육인증평가 프로그램 학습성과 중 ‘PO9 간호리더십의 원리를 비교분석한다.’와 ‘PO10 간호 팀 내 리더십을 발휘한다.’의 두 가지 PO에 대한 기준과 성과 분석을 통해 4주기 인증평가의 프로그램 학습성과를 ‘PO7 개인의 전문직 발전을 위한 리더십을 개발한다.’로 통합하였다. 이는 간호리더십이 다양한 측면에서 지속적으로 변화하고 있으며, 이론과 실무, 교육현장과 임상현장에서 개인과 조직에 큰 영향을 미치고 있음을 의미하고 있다. 따라서 간호 이론과 실무, 교육현장과 임상현장을 대변하는 간호대학생, 간호교육자, 임상간호사를 대상으로 이들이 인지하고 있는 간호리더십을 확인하여 평가체계를 제시한 본 연구는 예비 간호사인 간호대학생 개인과 간호대학 및 임상간호 조직이 필요로 하는 간호리더십을 개발하고 평가하는데 기초자료로 활용이 가능할 것이다.

간호리더십은 개인의 자아존중감, 회복탄력성, 전

공만족도, 문제해결능력 등을 향상시키며, 이직률 감소와 재직기간 증가 등 개인의 발전과 더불어 조직의 성과를 향상시키고, 환자의 안전과 질 높은 의료 서비스 제공을 위한 전략을 개발하고 실행하는 데 중요한 역할을 한다. 따라서 예비간호사인 간호대학생 개인의 리더십과 전문직 발전을 위한 조직의 리더십을 개발하는 것은 무엇보다 중요하다고 할 수 있다. 이에 변화하는 간호리더십에 대한 교육의 다양한 측면을 고려하여 평가체계에 반영하였으며, 이러한 결과는 교육 커리큘럼 개발 및 개선에 유용한 정보를 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

간호리더십 관련 연구는 지속적으로 시행되어 왔으며, 최근에는 간호사의 리더십 스타일과 직무 만족도, 직무스트레스, 이직 의도 등에 관한 연구[11] 등이 진행되고 있다. 간호사가 지각한 간호 관리자의 리더십과 조직의 유효성에 관한 연구[12]에서는 간호 관리자의 리더십이 간호사들에게 비전 제시와 동기를 부여하고, 지적인 측면의 자극을 주면서 리더십을 발휘할 때 조직의 성과 향상을 가져올 수 있다고 하였다[13]. 특히, 간호리더십은 리더가 조직구성원들에게 이상과 비전을 제시하고 개별적 배려와 지적 자극을 통해 문제를 해결하도록 구성원의 창의력을 격려하고[14], 간호사의 긍정심리를 높이며[15], 이직의도를 낮출 수 있다[11, 16, 17]. 따라서 대학에서는 간호리더십 평가체계를 마련하여 학습성과 성취목표나 성취수준 등을 제시하고, 평가를 시행하여 결과를 피드백하는 것은 리더인 간호교육자뿐만 아니라 간호학생 개인과 조직에 긍정적인 영향을 미치게 된다. 결국 간호학생들은 학교현장에서 리더십 교육 및 활동을 통해 개인과 조직의 리더십을 성취하고, 성취된 리더십은 향후 임상현장에서 직무 만족과 이직률 등에 긍정적인 영향을 미치는 선순환체계가 확립될 수 있다.

리더십 능력을 향상시키기 위한 교육과 트레이닝 프로그램의 효과와 중요성에 대한 연구에서 학습자가 주도적으로 선정한 과제와 행동을 통해 학습할 수 있도록 설계된 액션러닝 학습법 적용으로 간호학과 학생의 셀프리더십이 향상되었고[18], 전공교과목에 창의적 교수법을 적용한 연구에서도 간호학생의 셀프리

더십이 향상되었다는 연구 보고[19]는 교수학습법이 리더십에 영향을 미친다는 결과를 보여준다. 셀프리더십은 자기 자신에게 영향을 미쳐 스스로를 자율적으로 움직이도록 하는 힘으로[20], 간호 실무현장에서 발생하는 다양한 문제를 해결하는 과정에서 셀프리더십이 작용하며[21], 셀프리더십을 통해 과업에 대한 자신의 정신, 신체, 사회적 능력을 증진시켜 스스로 성과지향적인 사람으로 키울 수 있다[22]. 결국 간호학생의 리더십 향상을 위해 자발적 참여가 가능한 교수학습법을 적용하여 다양한 문제를 스스로 해결하는 과정을 통해 성과를 도출하는 것이 필요하다. Kim[23]은 간호대학생의 셀프리더십이 간호학 전공만족도 정도를 향상시키는 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였는데, 이는 본 연구에서 간호대학생의 간호리더십에 필요한 핵심요소 1순위로 파악된 전공역량 리더십 향상과도 연관되는 결과이다. 전공만족도는 이직률 감소와 재직기간 증가에도 영향을 미치기 때문에 매우 중요한 의미를 지니며, 간호교육에서 셀프리더십 향상을 위한 필수 교과목에 연계하여 학습자 주도의 과제 수행 및 참여와 평가를 진행하는 것은 전공역량을 향상시키고, 간호리더십 향상을 도모할 수 있다.

간호대학생, 간호교육자, 임상간호사가 요구하는 간호리더십의 핵심요소에 대한 분석결과에서 나타난 집단별 우선순위의 차이는 학교현장과 임상현장에서의 상황과 환경 등 다양한 측면을 고려해볼 필요가 있음을 시사한다. 간호대학생은 전공영역에서 다양한 문제와 상황을 해결하는 과정을 통해 리더십이 발휘된다는 것을 인지하고 있음을 알 수 있다. 반면, 소통능력은 가장 낮은 점수를 나타내었는데 이는 리더십의 요소 중 전공역량, 자기통제, 자기주도성과 대비하여 상대적으로 낮은 점수이긴 하지만 4점이 넘는 점수임을 감안했을 때 소통능력도 책임감 못지않게 중요하다라는 것을 보여주는 결과이다. 간호학생의 의사소통능력과 셀프리더십은 양의 상관관계를 보인 연구결과[24, 25]에서 의사소통능력이 셀프리더십에 영향을 미치고, 더 나아가 학업 성취도를 향상시키는 것으로 나타나 다양한 경험을 통해 의사소통능력과 리더십을 향상시키는 것이 필요하다고 할 수 있다. 간호학

생이 전공능력을 기본적으로 갖추어야 임상현장에서 이를 적용하여 자신감을 얻게 되고, 대상자 및 동료와의 원활한 소통도 가능할 것이다. 간호대학생과 다르게 간호교육자와 임상간호사는 소통능력을 우선으로 생각하고 있고, 자기주도성과 전공역량은 상대적으로 중요도가 낮다고 평가하고 있다. 이는, 최근에 자기주도적 학습이 간호학에서도 확대되고 있지만 많은 수업 분량과 학생수 대비 인력 및 환경 등의 인프라는 부족한 상황으로, 학습자 위주의 강의보다는 일방적인 강의식 교육이 아직 주를 이루고 있어 향후에는 다양한 방법을 통한 학생 참여가 가능한 수업 방식과 평가가 적용되어야 할 것이다. 간호대학생의 전공능력은 교육과 훈련을 통해서 일정수준 성취가 가능하고, 기본적인 능력은 갖추어졌다고 여겨지나, 현장에서 실제 간호사로 독립적인 업무를 진행할 경우 의료진 및 대상자와 보호자 등 다양한 인간관계 속에서 소통의 문제로 인한 업무의 어려움이나 이직 등을 경험하는 경우가 많은 것으로 파악된다. 따라서 연구결과에서 나타난 공통적으로 요구되는 핵심요소에 대한 집중 교육 및 훈련을 시행하고, 교육현장과 임상현장에서 차이가 나는 요소는 다양한 상황과 환경을 제공하여 격차를 줄이는 노력이 필요할 것이다.

연구결과를 바탕으로 간호리더십 증진을 위한 교육 커리큘럼에서 학년별 교과 및 비교과, 이론과 교내·외 실습 등에 간호리더십 학습성과 평가체계 안에 프로그램을 연계하여 제시하였다. 프로그램 학습성과 평가체계 내에 시험, 과제 등을 전공교과와 연계하여 평가하고, 개인과제와 팀과제를 적절하게 반영하여 개인 리더십뿐만 아니라 팀 내 의사소통 증진을 통한 전문적 리더십을 발전시킬 수 있다. 또한 리더십 프로그램 참여 등을 통해 개인 리더십역량 뿐만 아니라 의사소통을 증진시킬 수 있는 방법을 적용할 수 있다. 교육과정에서 간호리더십을 향상시키기 위한 연계 방법은 다양하며, 실제 리더십 경험 제공, 리더십 워크숍 및 세미나, 멘토링 프로그램, 리더십 관련 케이스스터디, 피드백 및 자기 평가 등을 활용할 수 있다. 교과외 교육과정에서 간호리더십을 향상시키기 위한 연계 방법은 간호학생 조직 활동, 자원봉사 활동, 리더십 트

레이닝 캠프, 연구 프로젝트 참여, 해외 교류 프로그램 참여 등 다양하며, 교과외 활동은 학생들의 리더십 능력뿐만 아니라, 전반적인 간호 능력과 전문성, 그리고 글로벌 감각을 키우는 데도 큰 도움을 줄 수 있다.

최근 디지털화와 기술의 발전에 따라, 기술을 활용한 리더십 방식이나 리더십 교육 방법에 대한 연구도 진행되고 있는데[26], 간호대학생의 서비스 디자인 기반 간호관리학실습(텍스트 네트워크 분석의 적용 연구)에서 학습성과를 연계한 결과 학생들은 서비스 디자인 기반 실습 경험을 통해 팀원과의 협력을 통해 창의적으로 문제를 해결하고, 리더십 관련 학습성과 달성이 촉진된다고 보고하였다. 따라서 변화하는 간호현장을 반영한 디지털 기반의 교과 또는 비교과 과정에 연계한 리더십 성과체계를 개발하고 이를 반영할 필요가 있다. 또한 Song[26]의 연구에서는 수행준거별 평가 루브릭 설정에 초점을 맞추어 개발하였는데, 본 연구에서는 기존의 리더십 평가체계가 마련되어 있고, 리더십의 정의와 개념에 따라 유연하게 적용될 필요가 있어 루브릭을 제시하지는 않았다. 간호리더십 프로그램 학습성과 평가체계는 기존의 프로그램 학습성과 평가 결과를 분석하고, 분석 결과에 대한 피드백을 통해 지속적인 개선이 이루어져야 하며, 개선과정을 통해 변화하는 보건의료 환경에 대처하여 교육현장에서 예비간호사인 간호대학생의 리더십 역량을 향상시키는데 기여할 수 있을 것이다. 개선 체계에는 성과 분석주제, 공개방법과 점검 및 개선주기를 제시하였는데 성과분석은 평가체계의 개선 이력을 파악하고 연속성을 유지하여 시계열적으로 분석할 수 있도록 주제를 명확하게 하는 것이 필요하다. 분석결과와 달성도 등을 구성원들이 공유하고 향후 개선방안에 대해 인지하는 것은 공통된 학습성과 평가체계를 유지하기 위한 매우 중요한 과정이다. 또한 점검 결과와 대학의 인증평가 시기, 장단기 교육목표 변경 등을 바탕으로 개선 요구도를 파악하고, 지침이나 규정에 따라 정기적인 점검과 긴급 및 영향요인 발생시 수시 점검을 진행하여 근거에 기반한 점검 및 개선을 진행하여야 한다.

## V. 결론 및 제언

본 연구에서는 간호학 학사학위 교육과정을 통해 프로그램 학습성과를 달성하고, 이를 통해 리더십을 갖춘 예비간호사를 배출하기 위한 간호리더십 프로그램 학습성과 평가체계를 제시하였다. 간호교육현장과 임상현장에서 요구되는 리더십의 차이를 줄이기 위해 간호대학생, 간호교육자, 임상간호사가 요구하는 예비간호사의 리더십 확인과 기존 간호교육에서 활용하고 있는 리더십 학습성과 평가체계를 분석하여 강점을 반영하고, 개선점을 보완하여 예비간호사의 리더십 함양에 적합한 학습성과 평가체계를 제시하였다. 이는 예비간호사의 간호리더십의 주요 요인을 반영한 평가체계를 제공함으로써 간호리더십 교육의 실천적 근거를 제공할 수 있을 것이다. 본 연구의 결과를 바탕으로 간호 교육과 실무에서 간호리더십을 개발하고 평가하는 데 유용한 정보를 제공하고, 간호리더십을 반영한 학습성과 평가체계 안에서 학습목표를 성취해갈 때 간호리더십을 갖춘 예비간호사 육성에 도움이 될 수 있을 것으로 기대한다.

본 연구의 제한점은 연구대상인 간호대학생, 간호교육자, 임상간호사를 편의표집하여 연구결과를 일반화하는데 제한이 있으며, 간호리더십의 핵심요소에 대한 분석결과에서 집단별로 다른 요소가 강조되어 향후 간호리더십 교육에서 대상자의 특성, 교육환경 등 다양한 측면을 고려할 필요성이 있다. 또한 평가체계에 초점을 두어 평가방법과 평가도구에 대한 자세한 기준 및 내용은 도출하지는 못하였다.

이에 다음과 같은 후속 연구를 제언한다. 첫째, 대상자의 일반적 특성에서 간호대학생의 특성은 여성이 대다수를 차지하고 있어 성별에 따른 간호리더십의 영향이 있을 수 있으므로 향후 이에 대한 연구가 필요하다. 둘째, 간호교육자와 임상간호사의 경력이 예비간호사와 신규 간호사의 리더십을 반영하기 위해 경력이 짧은 신규간호를 포함한 연구가 필요하다. 셋째, 개인과 전문성 신장을 위한 리더십 프로그램 학습성과를 제대로 측정하기 위한 평가방법과 평가도구 개발에 대한 연구를 제언한다.

## References

1. Korean Nurses Association. Definition of Nursing[Internet]. Seoul: Korean Nurses Association[cited 2023 May 11]. Available from: [http://www.koreanurse.or.kr/about\\_KNA/definition.php](http://www.koreanurse.or.kr/about_KNA/definition.php)
2. Committee on the Robert Wood Johnson Foundation Initiative on the Future of Nursing. at the Institute of Medicine(US); Robert Wood Johnson Foundation, Institute of Medicine(US). The future of nursing: leading change, advancing health. Washington(DC): National Academies Press; 2011.
3. Northouse PG, Hill SEK, Stech EL, Hoyt CL. Leadership: theory and practice. 5th ed. Kim NH, translator. Seoul: Kyeongmunsa; 2011.
4. Kim EK. The development of a nursing leadership competency model. Journal of Military Nursing Research. 2008;26(2):5-22.
5. Huber DL. Leadership & nursing care management, 5th ed. Shin MJ, Kim JM, Kim HK, Lee YJ, translators. Paju: Hyunmoonsa; 2007.
6. Kim SM, Seo MH, Jeong SH, Kim HS, Kim YL. A literature review of research on leadership of Korean hospital nurse. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2019;25(5):404-423. <http://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.5.404>
7. Korean Accreditation Board of Nursing Education. Accreditation assessment standards for education of Korea (the course of the nursing bachelor's degree)[Internet]. Seoul: Korean Accreditation Board of Nursing Education; [cited 2023 December]. Available from: <http://www.kabone.or.kr/reference/refRoom.do>.
8. Astroth KA. Leadership in nonformal youth groups: Does style affect youth outcomes? Journal of Extension. 1996;34(6):6RIB2. <https://archives.joe.org/joe/1996december/rb2.php>.
9. Bae SH, Park JS. The recognition of achievement and importance of nursing program outcome among

- nursing students. The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, 2013;19(2):203-214.  
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.2.203>.
10. Kim JM, Hong SK. Development of a learning outcome tool to measure nursing leadership of nursing college students. The Journal of Korean Nursing Research. 2019;3(4):11-21.  
<https://doi.org/10.34089/jknr.2019.3.4.11>.
  11. Kim EJ, Kim EG, Lee SJ. Effects of nursing unit managers' authentic leadership, transformational leadership, and transactional leadership on turnover intention in advanced beginner nurses: mediation effects of positive psychological capital. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2023;29(4):409-420.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.4.409>.
  12. Kim BM, Lee YM, Yoon SH, Choi EO. A study of the head nurse's leadership and the organizational effectiveness as perceived by staff nurses. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2007;13(3):373-383.
  13. Lee GA, Shin SH, Ko SJ. Influences of critical thinking disposition, nurse managers' transformation and transactional leadership style on nurses' competency with evidence based practice. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2020;26(4), 305-315.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.4.305>.
  14. Bass BM, Avolio BJ, Jung DI, Berson Y. Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. Journal of Applied Psychology. 2003;88:207-218.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>.
  15. Lee MY, Kim KH. Influence of head nurses' transformational leadership on staff nurse's psychological well-being, stress and somatization: Focused on the mediating effect of positive psychological capital. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2012;18(2):166-175.
  16. Kim JI, Jeong HS. The relationships of transformational leadership and transactional leadership on the hospital member's organizational commitment and turnover intention. Health Policy and Management. 2009;19(2):111-126.  
<https://doi.org/10.4332/KJHPA.2009.19.2.111>.
  17. Jeon JM, Lee KS, Park CJ, Woo HY. Effects of nurses' transformational leadership on job attitude: The mediating effects psychological capital. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2016;17(2):228-236.  
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.7.228>.
  18. Nam HR. The effects of action learning on the self-leadership, critical thinking competency, and problem-solving skills of nursing students. Journal of Business Convergence, 2023;8(4):89-93.  
<http://doi.org/10.31152/JB.2023.08.4.89>.
  19. Kim JH & Kang HI. Relationships among Critical Thinking Disposition, Problem Solving Ability and Self-Leadership of Nursing Students. Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction. 2017;17(18):435-450.
  20. Yang CS. Leadership and management. Seoul. Kyungmoonsa. 2003.
  21. Manz CC. Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. Academy of Management Review. 1986;11:585-600.
  22. Bak YG. The Relationship among Empathy, Self-Leadership, Communication Ability of Nursing Students. Asia-Pacific Journal of Multimedia Services. 2018;8(11):181-192.  
<http://doi.org/10.35873/ajmahs.2018.8.11.018>.
  23. Kim YJ. Influence of self-Esteem, resilience, self-leadership on personality of nursing students. Journal of the Korea Entertainment Industry Association(JKEIA), 2023;17(4):257-269.  
<https://doi.org/10.21184/jkeia.2023.6.17.4.257>.



24. Jo EH, Yoon YS, Kim YS, Kim YK, Kim SH. A Study on evaluation system for nursing bachelor degree program outcomes: focus on utilization of information and communication technology and the latest healthcare technology. *The Journal of Korean Nursing Research*. 2022;6(2):79-90.  
<https://doi.org/10.34089/jknr.2022.6.2.79>.
25. Joung WJ, Park EB, Kim RH, Lee WJ, Lim JS. The Effect of Nursing College Student's Communication Ability and Self-Esteem on Self-Leadership, *Journal of Kyungpook Nursing Science*. 2020;24(2):49:57.  
<https://doi.org/10.38083/JKNS.24.2.202008.049>.
26. Song MO. Experience of nursing students' nursing management practicum based on the service design: application of text network analysis. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2023;24(9):443-455.  
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2023.24.9.443>.