

간호학생이 지각한 자신의 리더십 유형과 임파워먼트의 관계

최 정¹⁾

서 론

연구의 필요성 및 목적

현대 간호교육의 목적은 학생들의 잠재력을 최대한 발휘하도록 하고 의료인으로서 갖추어야 하는 가치관과 태도를 형성할 수 있는 전인적인 교육을 통해 미래의 전문인을 양성하는 것이다. 이러한 목적을 달성하기 위해서 간호교육은 학교 교육 외에 학생들의 요구와 능력을 발휘 할 수 있도록 임상 교육환경을 제공하여야 한다(성명숙, 정금희 및 장희정, 1998). 간호학생들은 간호교육의 일부분인 임상실습을 통해 전문인으로서의 가치관이 뚜렷해지므로, 임상실습은 간호사가 되어 가는 과정에서 가장 의미 있는 경험이라 할 수 있다(박미영과 김순이, 2000). 그러나 임상실습을 경험하는 간호학생들은 무력감이나 회의, 우울, 어찌할 바를 모름, 간호사들로부터 무관심을 경험하면서 스스로 무가치함을 느끼는 등(박미영과 김순이, 2000; 박정원과 하나선, 2003; 이정섭, 1994) 부정적인 정서를 경험하는 있는 것으로 보고되고 있다. 따라서 이러한 간호학생들의 무력감 및 사기 저하를 해소시킬 수 있는 방안이 강구되어야 한다.

무력감을 해소하기 위한 하나의 방안으로 제시된 개념이 임파워먼트이다. 임파워먼트는 자신감을 가지고 스스로 자신의 일을 하기 위해 노력하고, 무엇인가를 해낼 수 있는 능력을 포함하는 개념으로(Thomas & Velthouse, 1990) 교육적 측면에서 간호학생이 지닌 무력감도 임파워먼트를 통해 해결되거나 개선될 수 있다고 본다. 그러므로 파위를 증진시킴으로

써 간호학생이 느끼는 무력감, 좌절감 및 변화에 대한 두려움 등이 해소되고 간호학생으로서의 역할에 몰입하면서 변화와 성장을 추구하도록 도와 줄 수 있다(Roberts & Chandler, 1996). Chally(1992)는 간호 학생들의 임파워먼트는 긍정적인 자아 개념, 창조성, 자원, 정보, 지지 등을 학습함으로써 증진된다고 하였으며, Gautier & Matterson(1995)은 학생이 미래의 간호사로 성장하도록 파위를 증진시킬 수 있는 방법으로 임상 교육의 기회 제공, 외부기관에서의 교육과 평생교육의 지지, 창조적이고 비판적인 사고 능력을 길러주는 것이라고 하였다. 또 한수정(2000)은 임파워먼트가 임상 교육현장에서 학생과 임상 모두의 목적을 달성 할 수 있도록 하는 중재변수로 작용하여, 이는 교수·학생·임상의 능률적인 관계를 구성할 뿐 아니라 효율성과 능력을 향상시키고 증진시킬 수 있는 도구로 사용되어 학생들에게 임상실습 만족도라는 교육성과를 달성 할 수 있다고 하였다.

또한 임파워먼트는 증가된 내재적 동기를 의미하는 것으로 구성원들이 자신의 환경을 어떻게 인지하느냐에 따라 임파워먼트의 경험 정도는 달라질 수 있다. 즉 환경을 임파워먼트의 제약으로 인지하느냐 기회로 인지하느냐에 따라 심리적으로 경험하는 임파워먼트의 크기가 달라진다는 것이다(유승동, 1999). 임파워먼트에 영향을 주는 선행 변인들은 조직문화, 리더십 유형, 보상 공정성, 직무특성 등으로 다양하나(김은실, 2001) 특히 리더십에 있어서 구성원이 환경을 제약으로 인지하느냐 기회로 인지하느냐에 따라 자신이 경험하는 임파워먼트의 크기는 달라진다고 볼 수 있다. Bass(1990)는 변혁적 리더십이 자기개발의 기회를 부여하고 욕구의 개별적 배려 행

주요어 : 간호학생, 리더십, 임파워먼트

1) 서일대학 간호과 겸임교수

투고일: 2006년 4월 19일 심사완료일: 2006년 5월 15일

위를 통해 자신감 및 자기통제를 향상시켜 임파워먼트를 증진시킨다고 하였고, Conger & Kanungo(1988)도 임파워먼트는 리더십에 영향을 받는 핵심적 결과물로 작용한다고 하였다. 리더십은 구성원이 목표 달성에 기여 할 수 있도록 동기화시키는 요인으로, 효과적으로 발휘되었을 경우 개인의 역량을 배양하도록 촉진하는 코치 역할을 한다. 이러한 역량 배양은 모든 상황을 보다 능동적으로 해결하는데 필요한 능력을 키워 주는 임파워먼트에 영향을 준다. 특히 리더십에 관한 최근 이론 중 비전을 제시하는 리더십은 변혁적 리더십으로 간주되고 있으며, 이 변혁적 리더십은 오늘날 임파워먼트에 가장 적합한 리더십일뿐더러 점점 더 불확실성이 높아지는 환경하에서 효과성이 입증되는 리더십의 형태로 제시되고 있다. 이런 측면에서 변혁적 리더십과 임파워먼트와 관계를 살펴본 여러 연구들에서 변혁적 리더십은 임파워먼트에 긍정적인 영향을 미침을 알 수 있었다(장영애, 2000; 최정과 하나선, 2001; 최희경, 2000; Sabiston & Laschinger, 1995; Thomas & Velthouse, 1990).

리더십과 임파워먼트에 대한 선행 연구를 분석한 결과, 주로 간호사가 지각한 수간호사의 리더십을 측정한 연구가 대다수였고(박원숙, 2002; 장영애, 2000; 최정과 하나선, 2001; 최희경, 2000; Morrison, Jones, & Fuller, 1997), 간호 학생을 대상으로 한 연구는 극히 소수에 불과하였다(한수정, 2000). 그러나 임파워먼트를 개인의 파워 증진을 통해 조직의 파워를 증대시키는 관점으로 볼 때, 간호 조직의 잠재적 구성원인 간호 학생의 임파워먼트 수준을 평가하는 것은 매우 중요하다고 생각한다. 즉 미래의 건강간호를 담당하게 될 간호학생이 임파워 시킬 수 있는 능력을 갖는다는 것은 궁극적으로 건강간호의 질을 향상시켜줌으로써 간호 전문직 발전에 이바지 할 것이다.

따라서 본 연구에서는 간호학생을 대상으로 자신이 지각하는 리더십 유형과 임파워먼트 정도는 어떠한지 또한 이들의 관계는 어떠한지를 실증 분석함으로써 간호학생의 임파워먼트를 확보 할 수 있는 간호실무 환경에 적합한 리더십 유형을 파악하고자 한다.

연구목적

본 연구의 목적은 간호 학생이 지각한 자신의 리더십 유형과 임파워먼트의 관계를 파악하고자 함이며 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호 학생이 지각한 자신의 리더십 유형과 임파워먼트의 정도를 파악한다.
- 일반적 특성에 따른 리더십 유형과 임파워먼트의 점수 차이를 파악한다.

- 간호 학생이 지각한 리더십 유형과 임파워먼트의 관계를 파악한다.

연구 방법

연구설계

본 연구는 간호학생이 지각한 자신의 리더십 유형과 임파워먼트의 관계를 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

연구대상 및 자료수집방법

본 연구는 3개 4년제 간호대학에 재학중인 임상실습 경험이 있는 3, 4학년 174명과 2개 3년제 간호대학에 재학중인 임상실습 경험이 있는 2, 3학년 212명을 대상으로 하였다. 자료수집기간은 2004년 7월 26일부터 9월 18일까지로 구조화된 질문지를 사용하였다. 자료수집에 앞서 연구 목적과 방법을 설명하고 동의를 구하였으며 응하지 않을 권리가 있음을 알려 준 뒤 설문지를 배부하여 기록하게 한 후, 회수하였다. 설문지는 총 470부를 배부한 후, 429부가 회수되었으며 회수율은 91.3%였다. 이 중 자료처리에 부적합한 43부를 제외한 386부를 최종분석에 이용하였다.

연구도구

• 리더십 유형

리더십 유형을 측정하기 위한 도구로는 Bass(1985)가 변혁적, 거래적 리더십을 측정할 수 있도록 개발한 것을 본 연구자가 간호학생이 자신의 리더십 유형을 측정할 수 있도록 수정하여 사용한 총 35문항의 도구를 사용하였다. 총 35문항 중에서 변혁적 리더십의 측정문항 수는 20문항으로 카리스마 12문항, 지적자극 4문항, 개별적 배려 4문항이며, 거래적 리더십의 측정문항 수는 15문항으로 상황적 보상 4문항, 예외에 의한 관리 11문항으로 구성되어 있다. 측정 기준은 5점 척도로써 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지이며 점수가 높을수록 변혁적, 거래적 리더십의 발휘 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 전체 변혁적 리더십 신뢰도 Cronbach's α 값은 .87, 거래적 리더십 신뢰도 Cronbach's α 값은 .59로 나타났다.

• 임파워먼트

Cohen(1988)의 집단 임파워먼트에 대한 것을 Fiedler(1993)가 개인수준으로 변형한 것을 장영애(2000)가 간호조직에 맞도록 수정 보완하여 사용한 총 18문항의 도구를 사용하였다.

도구의 문항은 의사결정시 개인역량의 지각정도 4문항, 목표 달성을 위한 개인역량의 지각정도 6문항, 일에 대한 개인열정의 지각정도 4문항, 그리고 조직에 대한 개인의 지각 정도 4문항으로 측정기준은 5점 척도로써 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지이며 점수가 높을수록 임파워먼트가 강한 것을 의미한다. 장영애의 연구에서는 신뢰도 Cronbach's α 값은 .77이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .82였다.

자료분석방법

수집된 자료는 SAS Package를 이용하여 전산통계 처리하였으며, 대상자의 일반적 특성과 연구 변수는 서술적 통계를, 일반적 특성에 따른 각 변수의 차이는 t-test 및 ANOVA를, 학생이 지각한 자신의 리더십 유형과 임파워먼트와의 관계는 Pearson correlation coefficient를, 연구도구는 신뢰도 분석을 실시하였다.

연구 결과

연구 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 다음과 같다<표 1>. 학력은 전문대 재학 중이 212명(54.9%), 4년제 대학 재학 중이 174명(45.1%)이었고, 학년은 4학년이 141명(36.5%), 3학년이 138명(35.8%), 2학년이 107명(27.7%)순이었다. 종교는 무종교가 141명(36.5%), 기독교가 133명(34.5%), 천주교가 59명(15.3%)등의 순이었고, 학업성적은 중(74.6%), 상(15.5%), 하(9.8%)순이었다. 대인관계는 보통이 195명(50.5%), 좋은 편이 186명(48.2%), 나쁜 편이 5명(1.3%)순이었고, 입학 동기는 취직이 잘 되어서가 154명(39.9%), 타인의 권고로 75명(19.4%), 고교실력 및 적성에 의해서가 60명(15.5%), 기타가 40명(10.4%)등의 순이었다. 전공에 대한 만족도는 보통이 197명(51%), 만족이 163명(42.2%), 불만족이 26명(6.7%)순이었고, 실습에 대한 만족도는 보통이 240명(62.2%), 불만족이 75명(19.4%), 만족이 71명(18.4%)순이었다. 간호직에 대한 의미는 약간 의미가 159명(41.2%), 매우 의미 있다가 158명(40.9%), 그저 그렇다가 58명(15.1%)등의 순이었다.

간호학생이 지각한 자신의 리더십 유형과 임파워먼트의 정도

간호학생이 지각한 자신의 리더십 유형과 임파워먼트의 정도는 다음과 같다<표 2>. 간호학생이 지각한 자신의 리더십

<표 1> 연구 대상자의 일반적 특성 N=386

특 성	구 분	n(%)
학력	전문대 재학중	212(54.9%)
	4년제 대학 재학중	174(45.1%)
현재 학년	2학년	107(27.7%)
	3학년	138(35.8%)
	4학년	141(36.5%)
종교	기독교	133(34.5%)
	천주교	59(15.3%)
	불교	46(11.9%)
	무종교	141(36.5%)
	기타	7(1.8%)
지난학기 학업성적	상	60(15.5%)
	중	288(74.6%)
	하	38(9.8%)
대인관계	좋은 편	186(48.2%)
	보통	195(50.5%)
	나쁜 편	5(1.3%)
입학동기	취직이 잘 되어서	154(39.9%)
	고교실력 및 적성	60(15.5%)
	봉사직을 갖기 위해	39(10.1%)
	유학 및 교수희망	7(1.8%)
	타인의 권고	75(19.4%)
	주위의 간호사상에 감동	11(2.8%)
	기타	40(10.4%)
전공에 대한 만족도	만족	163(42.2%)
	보통	197(51.0%)
	불만족	26(6.7%)
실습에 대한 만족도	만족	71(18.4%)
	보통	240(62.2%)
	불만족	75(19.4%)
간호직에 대한 의미	전혀 의미 없다	2(0.5%)
	별로 의미 없다	9(2.3%)
	그저 그렇다	58(15.1%)
	약간 의미 있다	159(41.2%)
	매우 의미 있다	158(40.9%)

<표 2> 리더십 유형과 임파워먼트의 정도 N=386

변 수	Mean±SD
변혁적 리더십	3.45±.44
카리스마	3.49±.46
지적 자극	3.43±.60
개별적 배려	3.34±.53
거래적 리더십	3.21±.30
상황적 보상	3.68±.53
예외에 의한 관리	3.03±.36
임파워먼트	3.40±.37
의사결정시 개인역량	3.51±.53
목표달성 위한 개인역량	3.48±.46
업무수행시 개인열정	3.57±.57
조직에 대한 지각정도	3.01±.46

정도는 변혁적 리더십이 평균 3.45±.44로 거래적 리더십의 평균 3.21±.30보다 높게 나타났다. 변혁적 리더십의 영역별 평균점수를 살펴보면, 카리스마가 평균 3.49±.46로 가장 높게

나타났고, 지적 자극이 평균 3.43±.60, 개별적 배려가 평균 3.34±.53 순으로 나타났다. 거래적 리더십의 정도를 하부요인 별로 살펴 본 결과, 상황적 보상이 평균 3.68±.53으로 예외에 의한 관리 평균 3.03±.36보다 더 높게 나타났다.

간호학생이 지각한 임파워먼트 정도는 5점 만점에서 평균 3.40±.37로 나타났다. 임파워먼트의 영역별 평균점수를 살펴 보면, 업무수행시 개인열정은 평균 3.57±.57, 의사결정시 개인역량은 평균 3.51±.53, 목표달성을 위한 개인역량은 평균

3.48±.46, 조직에 대한 지각정도는 평균 3.01±.46 순으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 리더십 유형 및 임파워먼트 점수 차이

일반적 특성에 따른 리더십 유형 및 임파워먼트 점수 차이를 살펴 본 결과<표 3>, 간호학생이 지각한 변혁적 리더십은

<표 3> 일반적 특성에 따른 리더십 유형 및 임파워먼트 점수 차이 N=386

일반적 특성	구 분	변혁적 리더십 M±SD	거래적 리더십 M±SD	임파워먼트 M±SD
학력	전문대 재학중	3.39±.43	3.19±.30	3.32±.32
	4년제 대학 재학중	3.52±.45	3.22±.30	3.50±.41
	F or t(p)	8.15(0.004)	0.67(0.413)	21.25(0.000)
현재 학년	2학년	3.40±.41	3.18±.30	3.36±.34
	3학년	3.36±.44	3.20±.30	3.31±.34
	4학년	3.56±.44	3.23±.30	3.53±.40
	F or t(p)	8.33(0.000)	0.83(0.436)	13.54(0.000)
종교	기독교	3.51±.46	3.18±.29	3.43±.38
	천주교	3.50±.44	3.23±.31	3.40±.38
	불교	3.46±.46	3.14±.31	3.45±.36
	무종교	3.37±.41	3.25±.31	3.36±.36
	기타	3.30±.37	3.02±.21	3.47±.65
	F or t(p)	2.24(0.064)	2.26(0.062)	0.95(0.433)
지난학기 학업성적	상	3.50±.45	3.29±.33	3.41±.43
	중	3.43±.43	3.19±.28	3.40±.37
	하	3.50±.51	3.21±.39	3.44±.36
	F or t(p)	0.93(0.394)	3.03(0.049)	0.23(0.792)
대인관계	좋은 편	3.57±.44	3.18±.28	3.51±.39
	보통	3.33±.40	3.22±.31	3.30±.33
	나쁜 편	3.42±.58	3.41±.53	3.15±.49
	F or t(p)	14.24(0.000)	1.70(0.183)	17.50(0.000)
입학동기	취직이 잘 되어서	3.39±.41	3.23±.32	3.36±.35
	고교실력 및 적성	3.46±.45	3.23±.32	3.44±.41
	봉사직을 갖기 위해	3.71±.44	3.13±.25	3.55±.45
	유학 및 교수희망	3.82±.40	3.20±.17	3.55±.59
	타인의 권고	3.37±.45	3.23±.28	3.35±.32
	주위의 간호사상에 감동	3.46±.46	3.16±.33	3.44±.30
	기타	3.47±.44	3.12±.29	3.42±.38
	F or t(p)	4.07(0.000)	1.16(0.326)	1.96(0.070)
전공만족도	만족	3.63±.43	3.21±.30	3.52±.39
	보통	3.31±.41	3.19±.29	3.33±.34
	불만족	3.30±.35	3.35±.31	3.19±.27
	F or t(p)	27.45(0.000)	3.20(0.041)	17.30(0.000)
실습만족도	만족	3.70±.48	3.24±.35	3.59±.44
	보통	3.38±.42	3.19±.28	3.37±.35
	불만족	3.42±.39	3.23±.32	3.33±.33
	F or t(p)	14.92(0.000)	1.01(0.364)	11.29(0.000)
간호직에 대한 의미	전혀 의미없다	3.95±.14	3.10±.42	3.27±.15
	별로 의미없다	3.13±.43	3.22±.37	2.96±.29
	보통이다	3.15±.39	3.11±.28	3.23±.32
	약간 의미있다	3.38±.38	3.23±.30	3.38±.32
	매우 의미있다	3.64±.43	3.21±.31	3.52±.41
	F or t(p)	19.62(0.000)	1.77(0.134)	11.02(0.000)

학력(F=8.15, p=0.004), 현재학년(F=8.33, p=0.000), 대인관계(F=14.24, p=0.000), 입학동기(F=4.07, p=0.000), 전공만족도(F=27.45, p=0.000), 실습만족도(F=14.92, p=0.000), 간호직에 대한 의미(F=19.62, p=0.000)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 거래적 리더십은 지난학기 학업성적(F=3.03, p=0.049)과 전공 만족도(F=3.20, p=0.041)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 간호학생이 지각한 임파워먼트 수준은 학력(F=21.25, p=0.000), 현재학년(F=13.54, p=0.000), 대인관계(F=17.50, p=0.000), 전공만족도(F=17.30, p=0.000), 실습만족도(F=11.29, p=0.000), 간호직에 대한 의미(F=11.02, p=0.000)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

간호학생이 지각한 자신의 리더십 유형과 임파워먼트의 상관관계 분석

간호학생이 지각한 자신의 리더십 유형과 임파워먼트의 상관관계를 살펴 본 결과<표 4>, 전체 변혁적 리더십(r=0.64, p=0.000)과 변혁적 리더십의 세 요소인 카리스마(r=0.62, p=0.000), 지적자극(r=0.51, p=0.000), 개별적 배려(r=0.49, p=0.000) 모두에서 임파워먼트와 통계적으로 유의한 정 상관관계를 보였다. 거래적 리더십과 임파워먼트의 관계에서, 전체 거래적 리더십과 임파워먼트는 역 상관관계를 보였으나 통계적으로 유의하지 않았다. 거래적 리더십의 요소인 상황적 보상과 임파워먼트는 통계적으로 유의한 정 상관관계를(r=0.46, p=0.000), 예외에 의한 관리와 임파워먼트는 통계적으로 유의한 역 상관관계를 보였다(r=-0.30, p=0.000).

<표 4> 리더십 유형과 임파워먼트의 상관관계 N=386

변 수	임파워먼트 r(p)
카리스마	0.62(0.000)
지적자극	0.51(0.000)
개별적 배려	0.49(0.000)
상황적 보상	0.46(0.000)
예외에 의한 관리	-0.30(0.000)
전체 변혁적 리더십	0.64(0.000)
전체 거래적 리더십	-0.05(0.302)

논 의

본 연구는 임상실습 경험이 있는 간호학생을 대상으로 자신이 지각한 리더십 유형과 임파워먼트의 관계를 규명하기 위한 연구로 논의는 다음과 같다.

본 연구결과, 간호학생이 지각한 자신의 변혁적 리더십의 정도는 평균 3.45로 거래적 리더십의 평균 3.21보다 더 높은 것으로 나타났다. 또한 변혁적, 거래적 리더십의 각 영역별

지각 정도는 상황적 보상이 가장 높게 나타났고, 카리스마, 지적자극, 개별적 배려, 예외에 의한 관리 순이었다. 즉 연구 결과 전체적으로는 변혁적 리더십의 평균이 거래적 리더십의 평균보다 더 높았으나, 영역별 지각 정도에서는 칭찬 등으로 보상이 주어질 때 구성원의 기대와 성과 또한 향상되며 기대되는 성과수준을 유지하려는 노력이 강화된다는 거래적 리더십의 상황적 보상 수준이 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 거래적 리더십의 상황적 보상행위가 변혁적 리더십보다는 못하지만 대부분 높은 수준의 성과를 달성하도록 구성원을 동기부여 하는데 효과적이라는 Avolio & Bass(1991)의 견해를 지지해 주고 있다.

일반적 특성에 따른 변혁적 리더십은 학력, 현재 학년, 대인관계, 입학동기, 전공만족도, 실습만족도, 간호직에 대한 의미에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 본 연구결과 간호학생의 학력은 4년제 대학생이 전문대생보다, 4학년이 2, 3학년보다 변혁적 리더십을 더 높게 지각하는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 간호학생이 임상실습 경험을 통해 학년이 올라갈수록 간호문제 해결자, 간호 옹호자 등 자연스럽게 관리자의 역할을 습득하는 과정에서 리더십이 증진된 것으로 해석 할 수 있다. 입학동기에 따른 변혁적 리더십 정도는 간호직을 “봉사직을 갖기 위해서” 지원한 경우가 “취직이 잘 되어서”, “타인의 권고에 의해서” 지원한 경우보다 변혁적 리더십을 더 많이 발휘하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 “봉사직을 갖기 위해서” 지원한 간호학생은 자기 가치관이 뚜렷하게 설정이 되어 있어 교육과정 내에서 습득하기 전에 이미 변혁적 리더십의 속성을 내재하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 간호직이 봉사직이라는 가치관과 태도를 함양할 수 있는 교육 환경이 조성되어야 하겠고, 입학 전 선발에서 간호직이 봉사직이라는 건전한 가치관을 소유한 학생들이 간호학에 지원하게끔 유도하는 전략이 요구된다고 하겠다.

간호학생이 지각한 거래적 리더십은 학업 성적이 상위인 그룹에서 중위인 그룹보다 거래적 리더십을 더 높게 지각한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 거래적 리더십이 교환관계에 기초를 둔 이론이므로, 간호학생의 경우 상황적 보상의 형태가 성적으로 가시화 되어 성적에 따라 거래적 리더십의 지각 정도가 달라진 것으로 보인다.

간호학생이 지각한 임파워먼트 수준은 5점 만점에서 평균 3.40으로 나타났고, 일반적 특성에 따른 임파워먼트는 학력, 학년, 대인관계, 전공만족도, 실습만족도, 간호직에 대한 의미에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호학생의 임파워먼트에 대한 한수정(2000)의 연구에서 학제에 따라 4년제 학생이 3년제 학생보다, 동료관계에서 만족하고 있는 집단일수록, 간호직에 대한 의미성을

높게 나타내는 집단일수록 임파워먼트 수준이 더 높게 나타나서 본 연구결과를 지지 해 주고 있다. 간호학생의 학력이나 학년이 증가할수록 대인관계, 전공 및 실습에 만족할수록 임파워먼트를 지각하는 정도가 높다는 것은 학년이 올라갈수록 학교 교육이나 임상실습 과정에서 타인과의 상호작용을 통해 대인관계 능력, 의사결정 능력 및 상황에 대한 판단력 등이 발달되어 자신의 역량이 증대되는 임파워먼트 수준이 향상된 것으로 해석할 수 있다.

한편, 간호학생이 지각한 리더십 유형과 임파워먼트와의 관계에서 전체 변혁적 리더십과 변혁적 리더십의 세 요소인 카리스마, 지적자극, 개별적 배려 및 거래적 리더십의 상황적 보상이 임파워먼트와 통계적으로 유의한 정 상관관계를 나타냈다. 이러한 결과는 변혁적 리더십이 조직 구성원을 가장 효과적으로 임파워 시킬 수 있는 리더십이라고 한 Conger & Kanungo(1988)의 주장을 지지 해 주고 있다. 간호사를 대상으로 한 김은실(2001), 김지양(2001), Morrison et al.(1997)의 연구, 기업체 구성원을 대상으로 한 구본동(1999)의 연구에서도 변혁적 리더십이 임파워먼트와 유의한 정 상관관계를 나타냈다고 보고하여 본 연구결과를 지지 해 주고 있다. 또한 Bass(1990)는 칭찬이나 보너스와 같은 상황적 보상의 경우도, 임파워먼트에 긍정적 영향을 미친다고 하여 본 연구결과를 지지 해 주고 있다. 즉, 이러한 리더십의 세 요소들이 원하는 목표 달성을 위해 개인의 자긍심을 증진시키고, 능동적이며 창조적인 관리를 통해 자신의 사고변화와 역량을 증대시켜 임파워먼트를 증진시킨 것으로 해석할 수 있다.

거래적 리더십의 예외에 의한 관리와 임파워먼트는 통계적으로 유의한 역 상관관계를 보였다. 즉, 자신의 일을 원활히 하지 못하는 경우에 주로 관심을 두는 예외적 관리를 발휘할수록 임파워먼트 수준은 낮아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 한 최희경(2000), 리조트업체 종업원을 대상으로 한 유승동(1999)의 연구 결과에서도 거래적 리더십의 예외에 의한 관리와 임파워먼트가 역 상관관계를 나타냈다고 보고하였고, Bass(1990)는 거래적 리더십이 리더와 추종자간의 교환관계에 기초를 둔 이론으로 거래적 리더십으로는 구성원이 임파워되도록 동기부여 하기가 어렵다고 하여 본 연구결과를 뒷받침 해 주고 있다. 이러한 결과는 임파워먼트가 구성원과의 상호작용을 통해 새로운 아이디어를 창조하고 문제 해결에 필요한 능력을 키우는 것으로 수동적이기보다는 능동적인 특징을 가지고 있고, 거래적 리더십의 예외적 관리는 오직 잘못 되었을 때만 개입을 하는 수동적인 특성을 보이고 있어 오히려 예외적 관리를 발휘할수록 임파워먼트는 감소된 것으로 추측할 수 있다. 따라서 간호교육 과정에서 학생들에게 잘못된 행동을 제재하는 것보다는 학생들 스스로가 문제 해결 능력을 키울 수 있도록 자율성을 보장 해 주고 팀

워크를 통해 임파워먼트를 증진시킬 수 있도록 해야 하겠다. 임파워먼트는 심리적이고 인지적인 변수로 연속적인 것이라는 Spreitzer(1995)의 견해를 바탕으로 볼 때, 간호교육에서 간호학생의 임파워먼트 증진 전략에 있어 인지가 행동으로 나타날 수 있도록 지속적인 관리가 요구된다고 하겠다. 또한 간호사들의 임파워먼트 행위는 간호교육에서부터 점진적으로 이루어져야 하고, 학생들을 임파워시킬 수 있는 방향으로의 교육 철학과 교과과정의 전환이 필요하다는 주장을 근거로 볼 때 (김효빈, 2001), 간호학생의 임파워링 과정은 미래의 간호사를 임파워링시켜 궁극적으로 간호의 질을 향상시켜 줄 것으로 사료된다.

즉, 본 연구결과 예외에 의한 관리를 제외하고는 리더십의 하부 요인들이 임파워먼트와 정 상관관계를 나타내고 있는 점을 바탕으로 변혁적 리더십의 세 요소들과 거래적 리더십의 상황적 보상을 포함한 리더십을 훈련시키는 것이 간호학생의 임파워먼트를 증진시키는데 도움을 줄 것이다. 따라서 변혁적 리더십의 세 요소들인 자신감과 의미감, 동기 부여, 문제 해결 능력, 대인관계 능력, 의사결정 능력 등을 포함한 교과과정이 간호학생의 임파워먼트 증진전략에 사용될 수 있을 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 간호학생이 지각한 자신의 리더십 유형과 임파워먼트의 관계를 파악하고자 수행되었다. 자료 수집은 2004년 7월 26일부터 9월 18일까지 구조화된 설문지를 사용하여 3년제 간호대학에 재학 중이거나 4년제 간호대학에 재학 중인 임상실습 경험이 있는 간호학생 386명을 대상으로 실시되었으며, 자료 분석은 SAS Package를 이용하여 신뢰도 검증, 서술적 통계, t-test, ANOVA 및 Pearson correlation coefficient를 실시하였다. 결과는 다음과 같다.

- 간호학생이 지각한 자신의 리더십 수준은 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 높았으며, 각 영역별로는 상황적 보상, 카리스마, 지적자극, 개별적 배려, 예외에 의한 관리 순이었다.
- 간호학생이 지각한 임파워먼트 하부 요인 중 업무수행시 개인열정을 가장 높게 지각하였으며, 조직에 대한 지각정도를 가장 낮게 지각하였다.
- 일반적 특성에 따른 리더십 유형의 점수 차이를 분석한 결과, 변혁적 리더십은 학력, 학년, 대인관계, 입학동기, 전공만족도, 실습만족도, 간호직에 대한 의미에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고($p < 0.05$), 거래적 리더십은 학업 성적과 전공 만족도에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고($p < 0.05$).

- 일반적 특성에 따른 임파워먼트의 점수 차이는 학력, 학년, 대인관계, 전공만족도, 실습만족도, 간호직에 대한 의미에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < 0.001$).
- 간호학생이 지각한 변혁적 리더십의 카리스마와 지적 자극, 개별적 배려 및 거래적 리더십의 상황적 보상은 임파워먼트와 통계적으로 유의한 정의 상관관계를 보였다($p = 0.000$).
- 간호학생이 지각한 거래적 리더십의 예외에 의한 관리와 임파워먼트는 통계적으로 유의한 역 상관관계를 보였다($p = 0.000$).

이상의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 간호학생의 임파워먼트를 증진시키는 데 영향을 줄 수 있는 다양한 선행변인과 결과변인을 규명하는 연구가 필요하다.
- 간호학생의 임파워먼트를 증진시키기 위해서는 변혁적 리더십을 증진시키는 교육과 훈련 프로그램이 필요하다.

참고문헌

- 구본동 (1999). *변혁적 리더십과 가부장적 리더십이 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향*. 한국외국어대학교 대학원 경영학과 박사학위논문.
- 김은실 (2001). *임상 간호사의 임파워먼트 관련요인에 관한 연구*. 전북대학교 대학원 석사학위논문.
- 김지양 (2001). *간호사가 인지한 리더십·임파워먼트·조직몰입의 관계*. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김효빈 (2001). *혈액투석 환자의 임파워먼트 경험에 대한 근거이론적 접근*. 부산대학교 대학원 박사학위논문.
- 박미영, 김순이 (2000). *전문대 간호학생들의 첫 임상실습 체험 연구*. *한국간호교육학회지*, 6(1), 23-35.
- 박원숙 (2002). *리더십·임파워먼트·간호업무성과간의 관계*. *간호행정학회지*, 8(2), 335-346.
- 박정원, 하나선 (2003). *간호학생의 임상실습 경험*. *정신간호학회지*, 12(1), 27-35.
- 성명숙, 정금희, 장희정 (1998). *임상간호교육 평가도구 개발*. *한국간호교육학회지*, 4(2), 172-186.
- 유승동 (1999). *변혁적 리더십이 구성원의 임파워먼트와 창의성에 미치는 영향 관계*. *품질경영학회지*, 27(2), 57-80.
- 이정섭 (1994). *학생들이 정신간호학 실습시 경험하는 스트레스에 관한 현상학적 연구*. *정신간호학회지*, 3(1), 15-28.
- 장영애 (2000). *간호단위 조직내 리더십 유형과 임파워먼트에 관한 연구*. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 최 정, 하나선 (2001). *간호 관리자의 변혁적, 거래적 리더십과 관련변인과의 관계*. *간호행정학회지*, 7(2), 223-235.
- 최희경 (2000). *리더십유형과 임파워먼트가 간호사의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향*. 숙명여자대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 한수정 (2000). *임상실습시 간호학생이 지각하는 힘 북돋우기(empowerment)와 실습 만족도에 관한 연구*. *한국간호교육학회지*, 6(1), 132-146.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1991). *The full range of leadership development : basic and advanced manuals*, Binghamton, NY : Bass, Avolio, & Associates.
- Bass B. M. (1985). *Leadership & performance beyond expectations*. NY : Free Press
- Bass B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership : learning to share the vision*. *Organ Dyn*, 18, 19-31.
- Chally, P. S. (1992). *Empowerment through teaching*. *J Nurs Educ*. 31(3), 117-120.
- Conger, J., & Kanungo. R. (1988). *The empowerment process : integrating theory and practice*. *Acad Manage Rev*, 13, 471-482.
- Fiedler, A. M. (1993). *The effect of vision congruence on employee empowerment, commitment, satisfaction and performance*. Unpublished doctoral dissertation, Florida International Univ, Gainesville, Florida.
- Gautier, M. A., & Matterson, P. (1995). *The role of empowerment in neighborhood-based nursing education*. *J Nurs Educ*, 34(8), 390-395
- Morrison, R. S., Jones, L., & Fuller, B. J. (1997). *The relation between leadership style and empowerment on job satisfaction of nurses*. *J Nurs Adm*, 27(5), 27-34.
- Roberts S. J., & Chandler, G. (1996). *Empowerment of graduate nursing students : a dialogue toward change*. *J Prof Nurs*, 12(4), 233-239.
- Sabiston, J. A., & Laschinger, H. K. S. (1995). *Staff nurse work empowerment and perceived autonomy : testing Kanter's theory of structural power in organizations*. *J Nurs Adm*, 25(9), 42-50.
- Spreitzer, G. (1995). *Psychological empowerment in the workplace : dimensions, measurement and validation*. *Acad Manage J*, 38(5), 1442-1465.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). *Cognitive elements of empowerment : An 'interpretive' model of intrinsic task motivation*. *Acad Manage Rev*, 15, 666-681.

The Relationship Between Leadership Styles and Empowerment of Nursing Students

Choi, Jung¹⁾

1) Instructor, Department of Nursing, Seoil College

Purpose: The Purpose of this study was to identify the relationship between leadership styles and empowerment of nursing students. **Method:** The subjects were 386 nursing students who were in college and university. The data were collected from July 26 to September 18, 2004 by the structured questionnaires. For data analysis, descriptive statistics, Pearson correlation coefficient, t-tets and ANOVA with SAS package were used. **Results:** Transformational leadership showed a significant difference according to school career, present grade, interpersonal relations, admission motive, satisfaction degree for nursing, satisfaction degree for practice, meaning on nursing job and transactional leadership showed a significant difference according to last session study score, satisfaction degree for nursing. Empowerment showed a significant difference according to school career, present grade, interpersonal relations, satisfaction degree for nursing, satisfaction degree for practice, meaning on nursing job. Charisma, intellectual stimulation, individual consideration and contingent reward perceived by nursing students were positively related to empowerment. Management by exception perceived by nursing students was negatively related to empowerment. **Conclusion:** The result of this study may be helpful in empowerment improvement of nursing students.

Key words : Nursing student, Leadership, Empowerment

• Address reprint requests to : Choi, Jung

Instructor, Department of Nursing, Seoil College

49-3, Myoenmok 8 Dong, Jungran-Gu, Seoul 131-702, Korea

Tel: 82-2-490-7512 Fax: 82-2-490-7225 E-mail: jc3156@hanmail.net